Les conférences socio-économiques du Québec

rapport

L'informatisation, l'emploi et le travail

CONFÉRENCE SUR L'ÉLECTRONIQUE ET L'INFORMATIQUE

Québec

Conférence sur l'électronique et l'informatique

Rapport de la

Commission sur l'informatisation, l'emploi et le travail

VERS LA MAÎTRISE SOCIALE DU CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

Février 1985

Présentation

En mai 1984, dans notre premier rapport à la Conférence, nous avions signalé une difficulté majeure propre à notre mandat. L'incertitude des prévisions sur les impacts de l'informatisation sur l'emploi et les conditions de travail entretenait alors, et encore aujourd'hui, une querelle entre les optimistes et les pessismistes, disions-nous. Et cette situation était d'autant plus préoccupante que l'environnement socio-économique que nous avions décrit ne permettait pas d'envisager même à moyen terme une amélioration de notre niveau d'emploi. C'est d'ailleurs pourquoi nous avons maintenu tout au long de nos travaux une vive préoccupation à l'endroit de la nécessité du maintien et de la création d'emplois. Or, un peu à cause d'une telle conjoncture, nous avons en quelque sorte accepté comme postulat que l'informatisation de l'entreprise était porteuse de gains de productivité, d'efficacité accrue et d'innovations. Cependant, nous croyons que les systèmes informatiques ne seront véritablement avantageux que si nous organisons la maîtrise sociale de leur mise en place.

Voilà pourquoi nous avons axé nos travaux sur la nécessaire implication des travailleurs et travailleuses lors de l'implantation de l'informatisation, sur les nouveaux besoins de formation professionnelle en réponse aux transformations des qualifications et sur la problématique complexe d'une stratégie de réduction et d'aménagement des temps de travail. En définitive, nous faisons le pari que les agents socio-économiques, surtout l'État, les employeurs et les organisations syndicales, reconnaîtront concrètement que l'informatisation de l'entreprise est d'autant plus bénéfique qu'elle est introduite sous le signe de la participation et de la formation de l'ensemble des personnels concernés. Il appartient maintenant aux participants à la Conférence de relever ce défi.

Il nous reste l'agréable tâche de vous énumérer la liste des membres de la Commission et de vous dire à quel point leur participation active et remarquée a permis de nous acquitter d'une tâche difficile. L'intérêt évident de toutes et tous et leur expertise variée nous ont été offerts avec générosité. Nous les en remercions vivement.

Monsieur Yves de Belleval
Directeur des relations de travail
Fédération des cégeps

Monsieur Michel Doré
Conseiller syndical
Confédération des syndicats nationaux

Monsieur Brian F. Duffy
Vice-président
Pratt & Whitney Canada

Madame Mona-Josée Gagnon
Sociologue
Fédération des travailleurs du Québec

Monsieur Émile Gratton
Directeur général divisionnaire
Installations extérieures
Northern Telecom

Monsieur Pierre Harvey
Directeur du développement des
ressources humaines
Confédération des caisses populaires
et d'économie Desjardins

Madame Monique Lortie
Professeure adjointe
Département de génie industriel
École polytechnique

Monsieur Valois Malenfant
Directeur général
Commission de formation professionnelle
Région de Québec

Madame Jeannine Mc Neil
Professeure en économie du travail
École des hautes études commerciales

Monsieur Pierre-Yvon Ouellet
Directeur de la recherche
Centrale des syndicats démocratiques

Monsieur Claude Papion
Directeur général des ressources humaines
Industrielles Services Techniques (CADAPSO)

Monsieur Christian Payeur
Conseiller syndical
Centrale de l'enseignement du Québec

Madame Céline Saint-Pierre
Professeure
Université du Québec à Montréal

Monsieur Jean-Claude Thibodeau
Directeur par intérim
INRS-Urbanisation

Tout au long des travaux, la Commission a été assistée d'une équipe gouvernementale composée de fonctionnaires et professionnels de plusieurs ministères. Nous tenons particulièrement à signaler l'apport inestimable de M^me^ Pierrette Petit, l'adjointe technique de la Commission: sa contribution à nos travaux a été constante, importante et enthousiaste.

Nous voulons aussi remercier particulièrement les professionnels et les professionnelles qui ont participé activement aux comités de travail de la Commission et à la rédaction des différentes parties de notre rapport: leur contribution a été grandement appréciée. Il s'agit de mesdames Benoît et Lewis et de messieurs Côté, Lachapelle et Manègre.

Équipe gouvernementale

Madame Carmelle Benoît
Ministère du Travail

Madame Colette Boisvert
Chargée de projets
Ministère de la Science et
de la Technologie

Monsieur Christian Côté
Ministère de la Main-d'oeuvre
et de la Sécurité du revenu

Madame Marthe Deschênes
Agente de recherche
Secrétariat à la Condition féminine

Monsieur Ronald Doucet
Économiste
Ministère de l'Industrie et du Commerce

Monsieur Pierre-Georges Garneau
Ministère de la Main-d'oeuvre
et de la Sécurité du revenu

Monsieur Robert Lachapelle
Ministère de la Main-d'oeuvre
et de la Sécurité du revenu

Madame Ruth Larouche
Ministère des Communications

Madame Normande Lewis
Ministère du Travail

Monsieur Jean L'Hérault
Chef du service de soutien à
la formation professionnelle
Ministère de l'Éducation

Monsieur Pierre Maheu
Directeur de la direction des relations
avec les partenaires socio-économiques
Ministère de la Main-d'oeuvre
et de la Sécurité du revenu

Monsieur Jean-François Manègre
Ministère de la Main-d'oeuvre
et de la Sécurité du revenu

Monsieur Bernard Turgeon
Chef du service "Analyse des conditions
de travail et rémunération"
Ministère du Travail

Adjointe technique

Pierrette Petit
Secrétariat permanent des conférences
socio-économiques du Québec

Jacques Desmarais
Président

Monique Frappier-DesRochers
Secrétaire

TABLE DES MATIÈRES

Présentation i

Introduction 1

Rappel du mandat de la Commission sur l'informatisation, l'emploi et le travail 1

Les grandes lignes du rapport d'avril '84 et le suivi de la Conférence de mai '84 2

Présentation du rapport final de la Commission 8

Chapitre 1 - La nécessaire implication des travailleurs et travailleuses lors de l'implantation des changements technologiques dans les entreprises 17

1.1 La problématique 19

1.2 La planification de l'implantation d'une nouvelle technologie 24

1.2.1 Préambule 24

1.2.2 Phase préliminaire - Déclenchement du processus 26

1.2.3 Phase I - Phase de lancement du projet d'étude 27

1.2.4 Phase 2 - Étude de faisabilité 28

1.2.5 Phase 3 - Étude des impacts 29

1.2.6 Phase 4 - Phase véritable de décision et de réalisation - Préparation à la réception de la nouvelle technologie 30

1.2.7 Phase 5 - Implantation 31

1.2.8 Phase 6 - Suivi, entretien 32

1.2.9 Remarques générales 32

1.3 Le processus d'implication des travailleurs et travailleuses 33

1.3.1 Le contenu de l'information 33

1.3.1.1 La nature et le lieu du changement 33

1.3.1.2 Les impacts globaux sur l'entreprise 34

1.3.1.3 Les impacts spécifiques sur les resources humaines 34

1.3.2 Les agents impliqués 36

1.3.3 Le délai 36

1.3.4 Les mécanismes 39

1.3.4.1 Une démarche consultative ou décisionnelle 40

1.3.4.2 Une approche législative ou contractuelle 41

1.3.4.3 Des mesures incitatives 44

1.4 Recommandations 45

Le changement techonologique dans votre entreprise - De A à Z 47

Chapitre 2 - La formation dans le cadre des changements technologiques .. 49

2.1 Introduction et problématique 51

2.2 État de la situation 56

2.2.1 Les objectifs de la formation professionnelle dans le contexte des changements technologiques 56

2.2.1.1 Prévoir et planifier les changements technologiques et former la main-d'oeuvre en conséquence 56

2.2.1.2 Adapter la main-d'oeuvre aux changements technologiques ... 57

2.2.1.3 Recycler la main-d'oeuvre suite aux fermetures d'usines et à la disparition de métiers et d'emplois 57

2.2.2 Les outils de planification et les programmes de formation liés à l'objectif de prévention 58

2.2.2.1 Les outils de planification 58

2.2.2.2 Les programmes de formation 69

2.2.3 Les outils de planification et les programmes de formation liés à l'objectif d'adaptation 76

2.2.3.1 Les outils de planification 76

2.2.3.2 Les programmes de formation 77

2.2.4 Les outils de planification et les programmes de formation liés à l'objectif de recyclage 83

2.2.4.1 Les outils de planification 83

2.2.4.2 Les programmes de formation 85

2.3 Appréciation globale des outils de planification et des programmes de formation professionnelle 87

2.3.1 Examen des outils de planification 88

2.3.1.1 Les modèles d'estimation des besoins 88

2.3.1.2 Les instruments sectoriels 89

2.3.1.3 Les mécanismes de participation 90

2.3.2 Examen des programmes de formation professionnelle 92

2.3.2.1 Les qualifications exigées dans un contexte d'innovations technologiques continues 92

2.3.2.2 Les programmes de formation professionnelle en regard des qualifications exigées par les innovations technologiques 94

2.4 Conclusion et recommandations 99

2.4.1 Les outils de planification 100

2.4.2 Les programmes de formation 103

2.4.3 Recommandations 111

2.4.3.1 Mesures incitatives à la planification des ressources humaines et à la formation professionnelle en entreprise 111

2.4.3.2 Évaluation des outils de planification et des programmes de formation 111

2.4.3.3 La participation des agents à l'élaboration des plans de formation en entreprise 112

2.4.3.4 Rôle accru des centres d'accueil et de référence 113

2.4.3.5 Assistance à la PME 114

2.4.3.6 Accessibilité aux cours, programmes et lieux de formation 115

Chapitre 3 - La réduction et l'aménagement des temps de travail..... 117

3.1 Introduction 119

3.1.1 Les différentes formules de réduction des temps de travail 122

3.1.1.1 Mesures de réduction collective de la durée normale de travail 123

3.1.1.2 Mesures de réglementation de la durée de la vie professionnelle 124

3.1.1.3 Mesures d'aménagement des temps de travail 125

3.1.1.4 Mesures de réduction volontaire des temps de travail 126

3.1.2 Les positions des partenaires sur la réduction des temps de travail 127

3.2 Durée de travail au Québec; données principales 131

3.2.1 La durée du travail au Québec 132

3.2.1.1 Évolution des heures effectivement travaillées (inclusion du temps supplémentaires) 132

3.2.1.2 Durée normale du travail 133

3.2.2 Les heures supplémentaires 135

3.2.3 Temps partiel et temps plein 138

3.2.4 Le double emploi (ou cumul d'emplois) 142

3.2.5 Taux de syndicalisation 144

3.2.6 Les normes légales 145

3.2.6.1 Durée normale de travail 145

3.2.6.2 Jour de repos hebdomadaire 147

3.2.6.3 Congé annuel payé (vacances) 147

3.2.6.4 Congés fériés 148

3.2.7 Comparaisons internationales 149

3.3. Appréciation des principales formules de réduction et d'aménagement des temps de travail 151

3.3.1 Introduction 151

3.3.2 Avantages et inconvénients associés à la réduction des temps de travail 152

3.3.3 Identification et estimation des coûts associés à la réduction des temps de travail 153

3.3.3.1 Les coûts de recrutement et de formation 153

3.3.3.2 Les coûts des avantages sociaux et les coûts de gestion du personnel 154

3.3.3.3 L'augmentation de la masse salariale 156

3.3.4 Avantages, invconvénients et effets attendus des mesures de réduction et d'aménagement des temps de travail 156

3.3.4.1 Réduction de la durée normale du travail et limitation des heures supplémentaires 156

Tableau I - Hypothèses retenues pour calculer les coûts 158

3.3.4.2 L'augmentation des congés payés et des vacances annuelles . 162

3.3.4.3 L'indemnisation du chômage partiel 164

3.3.4.4 Le partage volontaire de postes et le temps partiel permanent 166

Diagramme 1 - La situation comparée des travailleurs à plein temps et des partageants: l'opinion des employés 170

Diagramme 2 - La situation comparée des travailleurs à plein temps et des partageants: l'opinion des employeurs 170

3.3.4.5 Le temps réduit volontaire 172

3.3.4.6 Les réaménagements de la vie professionnelle 175

3.3.5 Quelques considérations macro-économiques 179

3.3.5.1 Effets sur le taux de chômage 179

3.3.5.2 Effets sur les finances publiques 180

3.3.5.3 Autres effets possibles 180

Tableau-synthèse - Appréciation des principales formules de réduction et d'aménagement des temps de travail 183

3.4 Le rôle des agents 184

3.4.1 L'État et les agents dans l'entreprise 185

3.4.2 L'État et son rôle de normalisation 187

3.4.3 Recommandations 191

Conclusion 195

ANNEXE A - Mandat intégral 199

ANNEXE B - La formation en entreprise, texte de Pierre Paquet 203

ANNEXE C - Protocoles d'ententes sectorielles 227

ANNEXE D - Fiches-synthèses sur la réduction et l'aménagement des temps de travail 235

INTRODUCTION

Ce document constitue le rapport final de la Commission sur l'informatisation, l'emploi et le travail, créée en novembre 1983, en même temps que trois autres Commissions dans le cadre de la Conférence sur l'électronique et l'informatique.

Avant de passer à la présentation du rapport proprement dit, nous allons rappeler brièvement le mandat de la Commission et les principales constatations et recommandations du premier rapport qui fut déposé et discuté en mai 1984 lors de la deuxième rencontre de la Conférence et faire le point sur le suivi donné.

Par la suite, nous présenterons les grandes lignes du rapport final.

Rappel du mandat de la Commission sur l'informatisation, l'emploi et le travail

Créée dans le cadre d'une opération de concertation entre le gouvernement québécois et les principaux agents socio-économiques, la composition de la Commission était multipartite: les commissaires étaient issus du monde de l'entreprise, des organisations syndicales, des groupes socio-économiques et du milieu de la recherche et de l'éducation. Quant au gouvernement, il assurait un soutien technique et professionnel important (8 ministères); de plus le poste de secrétaire de la Commission était occupé par un cadre du gouvernement. Enfin, le poste de président était tenu par le directeur général de l'Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT).

Notre Commission, aussi connue sous le vocable de Commission 3, a reçu comme mandat d'examiner l'état actuel des impacts de l'informatisation sur l'emploi, la main-d'oeuvre et le travail de même que les programmes reliés au contrôle de ces impacts et de proposer des moyens d'accroître la maîtrise sociale du changement technologique. On trouvera à la fin du rapport le mandat intégral de la Commission. (Annexe A)

Les grandes lignes du rapport d'avril '84 et le suivi de la Conférence de mai 1984

Dotée d'un mandat aussi vaste, la Commission entreprit ses travaux en janvier '84 en faisant le point sur l'état des connaissances sur les impacts de l'informatisation sur l'emploi et sur le travail, après avoir décrit le contexte socio-économique dans lequel allaient s'implanter les nouvelles technologies.

Au printemps '84, le contexte socio-économique québécois n'était guère reluisant: un taux de chômage élevé (particulièrement chez les jeunes), un taux annuel moyen de croissance de l'emploi inférieur à celui de la population active, une profonde inadéquation entre l'offre et la demande d'emplois, une politique canadienne économique axée sur la lutte à l'inflation et la protection du dollar canadien avant tout, un sentiment d'insécurité largement répandu chez les consommateurs et les investisseurs, un vieillissement de la population active, un déficit gouvernemental élevé. On notait toutefois un développement des exportations québécoises ainsi que l'accroissement notoire de l'entrepreneurship québécois.

Quels effets auraient les nouvelles technologies sur l'emploi et le travail dans un tel contexte?

La Commission constata que les effets sur l'emploi avaient fait l'objet de si peu d'études spécifiques et utilisables au Québec qu'il était impossible de faire des affirmations valables et applicables ici à partir de conclusions globales tirées d'études étrangères. Tout au plus pouvait-on se prononcer sur des impacts prévisibles dans trois secteurs qui avaient été étudiés par messieurs J. C. Thibodeau, P. A. Julien et G. Matthews[1]: les pâtes et papiers (baisse de 10% des emplois d'ici 1990), le textile (baisse de 30 à 45%) et le secteur financier (croissance relativement faible de l'emploi).

---

1 Thibodeau, J. C., Julien, P. A., Matthews, G.: Les nouvelles technologies et l'emploi, BSQ, 1983

De plus, une étude conjointe du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et du ministère du Travail sur la machine à traitement de texte estimait que, suite à l'apparition de cette technologie, plus de 60 000 emplois n'avaient pas été créés entre 1982 et 1985.

Quant aux effets sur le travail, en se basant sur les expériences d'informatisation québécoises et étrangères, la Commission constatait une mutation des qualifications (et, par voie de conséquence, des changements aux plans de la mobilité et de la formation de la main-d'oeuvre) et des modifications importantes aux conditions de travail: amélioration de la charge physique dynamique de travail mais souvent accroissement du travail postural statique, augmentation de la charge mentale, augmentation du stress, perte de contact direct avec le produit du travail, fatigue visuelle (chez les opérateurs de terminaux à écran de visualisation), restructuration des temps de travail, isolement du travailleur, contrôle par la machine, etc.

Mais aussi, la Commission reconnaissait que l'informatisation du processus de production était inévitable et souhaitable pour assurer l'avenir de l'économie québécoise et que son avènement aurait des effets très importants sur la main-d'oeuvre.

Dans la même veine, en décembre 1984, à l'ouverture du Colloque CAO/FAO/Robotique, à Montréal, le président de l'Association CAO/FAO, Mario D'Avirro, confirmait que l'implantation des technologies de pointe au Québec, processus inévitable et irréversible, représentait le plus important bouleversement de la main-d'oeuvre industrielle depuis le début du siècle.

Partant de ces constats, la Commission sur l'informatisation, l'emploi et le travail établissait ses priorités de travail et formulait ses premières recommandations, convaincue que les effets des changements technologiques pouvaient varier grandement selon les modalités d'implantation choisies par les entreprises.

Un chef d'entreprise corroborait cette ligne de pensée à l'occasion du colloque CAO/FAO/Robotique:

> "le succès de l'introduction des techniques de conception et de fabrication assistées par ordinateur dans une entreprise dépend en très grande partie du soin que les planificateurs apportent à la gestion des ressources humaines." (Raymond Goyette, vice-président adjoint à Northern Telecom).

De même, le mouvement syndical, par la voix de Jean-Guy Frenette, de la Fédération des travailleurs du Québec, affirmait, après avoir énoncé les impacts négatifs des changements technologiques sur le travail (déqualification du travail, augmentation de la charge de travail et du stress, isolement du travailleur et prédominance de la machine):

> "Nous avons la conviction que les impacts négatifs dont je vous ai parlé sont déterminés en grande partie par la méthode archaïque d'implantation choisie. Cette méthode est simple et facile pour le gestionnaire qui veut contrôler le processus du changement, il s'agit de tout faire en catimini, dans son bureau et bien isolé de ceux qui vont subir le changement. Ainsi, nous aurons le maximum d'impacts négatifs et le minimum de chances de tirer la pleine efficacité des nouvelles technologies".

Se basant donc sur ces constats, la Commission sur l'informatisation, l'emploi et le travail soumettait à la Conférence de mai 84 les priorités de travail suivantes:

1. les modalités d'implantation des nouvelles technologies i.e. la planification du processus d'informatisation (notamment au niveau des ressources humaines) et le processus d'information et de consultation des travailleurs et travailleuses (incluant la négociation);

2. la formation et le recyclage de la main-d'oeuvre.

De plus, la Commission soumit une recommandation urgente, dans son rapport à la Conférence:

> "les membres de la Commission concluent à l'urgence d'effectuer des recherches sur les effets des technologies nouvelles sur l'emploi au Québec. Ces recherches doivent répondre à des besoins d'information particuliers des

agents socio-économiques afin de pouvoir orienter leurs actions et implanter les mesures d'adaptation pertinentes. (...)

Comme les ressources humaines et financières affectées à ces sujets de recherche sont rares et éparses au Québec, il est essentiel de mettre de l'avant le plus tôt possible un mécanisme continu et permanent de coordination qui aurait pour rôle d'initier et de développer les recherches sur les impacts de l'informatisation sur l'emploi au Québec et d'en fixer les objectifs et les moyens nécessaires".[1]

Cette recommandation prioritaire et urgente de la Commission 3 fut acceptée par les agents socio-économiques lors de la Conférence et sa mise en oeuvre se fit par la création du Bureau de coordination de la recherche sur les impacts de l'informatisation sur l'emploi et le travail[2] et l'octroi d'un contrat à l'Institut national de productivité pour présider ce Bureau et lui fournir le soutien logistique, technique et professionnel.

Le mandat du Bureau de coordination de la recherche est le suivant:

1. faire l'inventaire et l'analyse des recherches québécoises réalisées, en cours ou projetées;
2. faire l'inventaire et l'analyse des ressources humaines et financières engagées dans les institutions publiques (gouvernement, universités, institutions de recherche, conseils de recherche, fondations, etc.) et les institutions privées (entreprises, associations représentatives des employeurs, des travailleurs, etc.);

---

1 Rapport de la Commission sur l'informatisation, l'emploi et le travail, 24 avril 1984, p. 50.

2 Le Bureau aura une durée de vie de 3 mois, à compter de la mi-décembre 1984.

3. proposer des priorités et une orientation aux sujets et aux méthodes de recherche et à l'utilisation des ressources disponibles;

4. sensibiliser les entreprises à l'opportunité de telles études et recherches et au besoin de créer des conditions favorables à leur réalisation au sein et en collaboration avec les entreprises;

5. favoriser par des moyens appropriés la diffusion des résultats des recherches.

Quant à sa composition, elle reflète celle de la Conférence: une personne recommandée par les associations patronales, une par les organisations syndicales, une par le monde de la recherche, une par les associations féminines et une par le gouvernement.

La Commission 3 est très heureuse de la création de ce Bureau. Elle déplore toutefois grandement le temps considérable pris à le créer. Le Bureau a tenu en effet sa première réunion le 14 janvier 1985, soit huit mois après la tenue de la Conférence. Étant donné ce retard, la Commission souhaite que le mandat du Bureau soit prolongé de telle sorte qu'il puisse terminer son travail. En effet, le Bureau ne sera en mesure que de réaliser les inventaires d'ici la Conférence d'avril.

Enfin, un dernier point doit être mentionné sur la question des études sur les impacts des nouvelles technologies sur l'emploi: il s'agit de l'octroi d'un contrat à l'INRS-Urbanisation de la part de plusieurs ministères québécois pour la réalisation d'une étude de l'impact socio-économique des nouvelles technologies sur les secteurs industriels de l'économie québécoise.

Cette recherche, qui devrait se terminer au début de 1986, a pour objectif principal de mesurer l'impact des nouvelles technologies sur l'économie et la structure des professions. À partir de ces études sectorielles, on dégagera une vue d'ensemble macro-économique en tenant compte des relations intersecto-

rielles et de la complémentarité entre les facteurs de production à l'aide du modèle CHOIX du BSQ (modèle de prévision à moyen et à long termes du Québec). Même si la méthodologie adoptée par ce type d'études ne permet pas de cerner avec toute la précision désirée les effets quantitatifs et qualitatifs sur l'emploi et les professions, les résultats produits donnent une première approximation des effets tendanciels et permettent aux agents socio-économiques concernés de mettre en oeuvre des instruments de maîtrise de ces impacts sociaux.

En plus des trois études sectorielles déjà mentionnées, trois autres sont déjà terminées et nous permettent d'entrevoir un effet significatif sur l'emploi et sur certaines professions par l'implantation des nouvelles technologies, notamment dans le sous-secteur de l'aluminium et des gros appareils électriques. Quant au sous-secteur de la santé et des services sociaux, les effets prévus sur l'emploi et les professions ne semblent pas importants.

La Commission 3 est d'avis que la création du Bureau de coordination de la recherche sur les impacts de l'informatisation sur l'emploi et le travail et la réalisation continue d'études sectorielles selon diverses méthodologies permettront d'acquérir des connaissances utiles pour la société québécoise sur les impacts prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi et le travail et aideront à prendre les mesures requises pour minimiser les impacts négatifs et maximiser les retombées positives.

La Commission sur l'informatisation, l'emploi et le travail est en effet convaincue que les nouvelles technologies sont porteuses de retombées potentiellement bénéfiques pour la société et qu'il est possible pour le Québec de contrôler les impacts du virage technologique. Plusieurs études européennes[1] ont établi qu'il n'y a pas de déterminisme technologique sur l'emploi et le travail si on adopte une politique sociale qui vise à maîtriser l'impact de l'implantation des nouvelles technologies. Ce contrôle requiert donc la mise en

---

1 La Bureautique: quelle politique sociale pour quelle technologie? Rapport remis à M. Gabriel Mignot, délégué à l'Emploi, La Documentation française, Paris, 1982.

place d'une politique de main-d'oeuvre s'inscrivant dans la perspective du plein emploi (ce à quoi s'est engagée la ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu lors de la Conférence de mai '84) et le recours à certaines mesures indispensables pour assurer le succès de l'informatisation. Ces mesures peuvent être nombreuses mais la Commission en a retenues trois auxquelles elle attache une très grande importance et sur lesquelles ses travaux ont porté de juin 1984 à janvier 1985.

Présentation du rapport final de la Commission

Ces trois mesures que la Commission sur l'informatisation, l'emploi et le travail considère comme des clés du succès de l'informatisation sont les suivantes: premièrement, la nécessaire implication des travailleurs et travailleuses lors de l'implantation des changements technologiques dans les entreprises, deuxièmement, la formation, le perfectionnement et le recyclage de la main-d'oeuvre affectée par les changements technologiques ou susceptible de l'être et, troisièmement, la réduction et l'aménagement des temps de travail. Chacune d'elles fera l'objet d'un chapitre particulier. Nous allons brièvement présenter la façon dont elles seront traitées dans le rapport.

La nécessaire implication des travailleurs et travailleuses lors de l'implantation des changements technologiques dans les entreprises

Comme nous l'avons dit plus tôt, les modalités d'implantation des nouvelles technologies déterminent en grande partie le type d'impacts qu'elles auront sur l'emploi et les conditions de travail. Dans ce premier chapitre, nous étoffons notre assertion de départ et nous décrivons sommairement les étapes d'un processus d'implantation des nouvelles technologies en identifiant les moments où les partenaires auraient tout intérêt à être informés et consultés de même que le contenu de telles informations. Par la suite, nous soumettons des recommandations sur les mesures que l'État pourrait mettre en place pour faciliter le processus de participation et le rôle que les agents pourraient jouer aux niveaux national, sectoriel et au niveau de l'entreprise.

La Commission souhaite grandement l'existence d'un consensus au sein de la société québécoise sur la pertinence et l'importance d'assurer l'implication des partenaires, en particulier celle des travailleurs et travailleuses lors de l'implantation des nouvelles technologies.

Rappelons, à cet égard, les conclusions du Colloque organisé par le Conseil du patronat du Québec, le 5 juin 1984, à Montréal et intitulé "Les changements technologiques: "Quoi de neuf dans les relations patronales-syndicales?". Le Journal du Travail qui couvrait l'événement où étaient rassemblés syndicalistes, administrateurs publics et chefs d'entreprise, disait:

> "En avançant les rectifications et les ajustements à apporter à la situation actuelle, en suggérant des initiatives nouvelles à prendre, les participants se sont rejoints dans leurs analyses et tout au long des travaux autour de l'élément primordial, le travailleur, dont la collaboration a été jugée déterminante pour que soit assurée une bonne réception aux changements technologiques et l'implication indispensable pour que soit mené à bien le processus du virage".[1]

L'implication véritable des travailleurs est en effet indispensable pour vaincre les obstacles humains et psychologiques. Elle est aussi nécessaire pour que les bénéfices et avantages engendrés par la mutation technologique profitent aussi aux travailleurs. D'ailleurs, les organisations syndicales l'ont bien compris et souhaitent ardemment s'impliquer. C'est ainsi que la Confédération des syndicats nationaux, lors de son congrès de mai '84, disait:

> "Dans la définition de notre position, nous insistons pour affirmer que le changement apporté par l'introduction des nouvelles technologies doit se faire dans l'intérêt des hommes et des femmes pas à leur détriment. C'est pourquoi il faut qu'on s'implique, il faut faire entendre notre point de vue et porter nos revendications pour que ces transformations deviennent des instruments de progrès social, un facteur d'accroissement des richesses de la société, de la qualité des produits et des services, un moyen de développement de meilleures communications entre les personnes, d'accessibilité aux connaissances et aux informations, d'élimination des tâches asservissantes et dangereuses, de réduction d'inégalités. Mais si nous voulons que les changements technologiques produisent ces effets, on ne peut pas les laisser entre les seules mains des dirigeants économiques et politiques."[2]

---

1 Le Journal du Travail, juillet-août 1984.

2 Nouvelles CSN, Service de l'information, no 209, 2 mai 1984, p. 9.

Si les parties s'entendent sur la nécessité d'informer et de consulter les travailleurs et travailleuses lors de l'implantation des nouvelles technologies, les divergences surgissent toutefois sur les façons de procéder. La Commission 3 n'y a pas échappé et le chapitre sur cette question présente les recommandations qui ont fait l'objet de consensus d'une part et d'autre part les positions qui ont été exprimées par les commissaires et au sujet desquelles les discussions pourront se poursuivre en Conférence.

Nous nous sommes efforcés aussi de formuler nos recommandations de la façon la plus réaliste possible, en tenant compte des grands principes affirmés et développés dans notre rapport, convaincus que l'informatisation ne se fait pas de la même façon, n'a pas les mêmes impacts et ne peut être discutée selon les mêmes mécanismes, suivant qu'on est dans l'administration gouvernementale ou dans l'entreprise privée, dans la grande entreprise ou dans la PME, dans tel secteur plutôt que dans tel autre ou encore, là où les travailleurs sont syndiqués et là où ils ne le sont pas.

Pour faire ces distinctions, nous nous référerons aux données dont nous disposons sur le processus d'informatisation et le mode de gestion dans la grande entreprise en comparaison avec la PME et sur certaines caractéristiques de la main-d'oeuvre, du travail et de l'organisation des entreprises selon les secteurs.

La Commission a cherché constamment à s'assurer de l'applicabilité de ses recommandations tout au long de ses travaux.

La formation dans le cadre des changements technologiques

Si la première mesure recommandée, soit l'implication des travailleurs et travailleuses est nécessaire pour vaincre les obstacles psychologiques et humains et faciliter le partage des bénéfices potentiels du virage technologique, la deuxième mesure, la formation de la main-d'oeuvre, est indispensable pour accéder aux nouveaux emplois et aux emplois transformés.

Comme nous le disions dans notre premier rapport, ces impacts consistent en une perte de qualification d'une partie de la main-d'oeuvre affectée par les changements technologiques et en une tendance vers "une bipolarisation des qualifications: on aurait d'une part une élite de concepteurs, techniciens et experts et d'autre part une majorité d'employés semi ou non qualifiés "surveillants" de la machine ou préposés à l'entrée des données".[1]

La Commission 3 est toutefois convaincue que la société québécoise peut contrer et prévenir ces impacts en mettant à la disposition des travailleurs et des entreprises des outils et des programmes de formation adéquats.

Les objectifs poursuivis par ces outils et ces programmes seraient de trois ordres: prévoir et planifier les changements technologiques et former la main-d'oeuvre en conséquence, adapter la main-d'oeuvre aux changements technologiques en vue de lui en assurer la maîtrise et recycler la main-d'oeuvre suite aux fermetures d'usines et à la disparition de métiers et d'emplois. Nous sommes, bien sûr, aussi soucieux des besoins de la main-d'oeuvre que des besoins en main-d'oeuvre mais nous n'avons eu malheureusement ni le temps ni les ressources pour traiter des besoins de la main-d'oeuvre dans le cadre spécifique des changements technologiques. Ils ont d'ailleurs été abondamment traités de façon globale en d'autres lieux et nous réitérerons au besoin les recommandations formulées à ce sujet par la Commission Jean ainsi que certaines des intentions de l'Énoncé de politique d'éducation permanente relatives aux besoins de la main-d'oeuvre. Nous nous en sommes donc tenus aux besoins en main-d'oeuvre engendrés par les changements technologiques.

Dans la première partie du chapitre, nous faisons l'état de situation de la façon suivante: nous décrivons, pour chacun des trois objectifs précités, les principaux outils de planification permettant d'identifier les besoins en main-d'oeuvre et les actions de formation qui y sont reliées. Nous

---

1 Rapport de la Commission sur l'informatisation, l'emploi et le travail, avril 1984, p. 38.

avons en effet décidé de relier la problématique de l'estimation des besoins en ressources humaines avec celle de la formation, la première étant, à nos yeux, un préalable à la seconde.

Cet état de situation nous permet de constater qu'il se fait beaucoup de formation de la main-d'oeuvre au Québec et qu'il existe plusieurs programmes gouvernementaux. Tout cela est-il valable, adéquat, suffisant pour répondre tant aux besoins des travailleurs et travailleuses que des entreprises et de la société en général? C'est la question que la Commission 3 s'est posée, de façon un peu ambitieuse, il faut le reconnaître. La réalité est très complexe et en pleine mutation, et nos moyens d'évaluation étaient fort modestes. Nous tâchons toutefois de tracer des lignes, de formuler des recommandations susceptibles d'aider à l'atteinte des objectifs préalablement exposés.

Encore une fois nous le faisons de la façon la plus réaliste possible, en tenant compte des secteurs et de la taille des entreprises. Nous prenons en considération les problèmes des travailleurs âgés et des femmes, catégories de travailleurs particulièrement vulnérables dans l'actuel processus de changement.

Rappelons que la Commission 3 a convenu avec la Commission sur l'intégration de l'informatique à la culture (Commission 4) de laisser cette dernière traiter de la formation régulière des jeunes et de la formation professionnelle de base, et de se réserver celle qui est offerte dans le cas où le recours à cette formation est un préalable pour accéder à un recyclage "technologique".

La réduction et l'aménagement des temps de travail

Ayant constaté dans son premier rapport que l'informatisation amenait d'importantes modifications dans l'organisation du travail et favorisait une restructuration des temps de travail, la Commission 3 a décidé, après la Conférence de mai 1984, de se pencher sur la question de la réduction et de l'aménagement des temps de travail comme moyen d'accroître le nombre de

personnes en emploi et de sauvegarder des emplois. Sans avoir tranché la question de savoir si le bilan net des emplois suite au virage technologique sera positif ou négatif, la Commission demeure convaincue qu'il y aura beaucoup de bouleversements dans le marché de l'emploi, d'autant plus qu'on constate que, dans beaucoup de secteurs, les nouvelles technologies permettent une croissance sans embauche et qu'il importe que les gens expulsés de certains secteurs informatisés puissent se trouver un emploi.

Cette question de réduction des temps de travail pour créer de l'emploi est tout à fait d'actualité et engendre généralement beaucoup de controverse notamment entre le monde patronal et le monde syndical.

Ainsi la Centrale de l'enseignement du Québec a accordé une place importante à la thématique "nouvelle technologie, emploi et aménagement des temps de travail", lors de son 29e congrès, en '84. En mai '83, la Fédération des travailleurs du Québec a tenu un colloque sur la réduction du temps de travail et en décembre de cette même année, elle a adopté une politique sur le sujet. La Confédération des syndicats nationaux s'est prononcée, en novembre '83, en faveur d'une réduction du temps de travail avec maintien des droits et avantages. De l'autre côté, le Conseil du patronat du Québec a pris nettement position contre toute réduction immédiate de la semaine de travail à 35 heures, mais favorise le travail à temps partiel. Quant au gouvernement québécois, il lançait, en décembre 1984, des mesures volontaires d'aménagement des temps de travail, destinées à ses employés, avec l'objectif de créer des emplois.

La Commission sur l'informatisation, l'emploi et le travail ne pouvait pas ne pas aborder cette question de la réduction et de l'aménagement des temps de travail et elle l'a fait dans la triple perspective d'accroître le nombre de personnes en emploi, de favoriser le partage des gains de productivité générés par les nouvelles technologies et d'améliorer les conditions de travail.

Nous développons cette problématique dans la première partie du chapitre et nous décrivons les différentes formules de réduction et d'aménagement des temps de travail qui existent actuellement au Québec ou ailleurs.

Par la suite, nous faisons le point sur la durée actuelle du travail au Québec en distinguant selon les secteurs, les groupes professionnels, le sexe, l'âge et le fait d'être ou non syndiqué. On pourra se référer à une imposante annexe où sont colligées ces données statistiques, de même que les normes au Québec et au Canada relatives à la durée du travail et des données sur les heures de travail négociées. De plus, on trouvera dans cette annexe, une foule d'informations sur ce qui se passe ailleurs dans le monde. Cela nous permettra de constater à quel point la question de la réduction et de l'aménagement des temps de travail est d'actualité partout dans les sociétés industrielles et quels comportements les gouvernements et les agents socio-économiques adoptent ailleurs.

La troisième partie de ce chapitre présente une appréciation des principales formules de réduction et d'aménagement des temps de travail quant à leurs effets possibles sur l'emploi au Québec, en spécifiant leurs implications pour les entreprises (productivité, absentéisme, coûts, gestion des équipements), et pour les travailleurs (temps libre, satisfaction au travail, revenus, taux d'imposition). Nous y traitons aussi brièvement de quelques aspects macro-économiques liés à la réduction des temps de travail: le taux de chômage, le niveau des prix, les échanges internationaux et les finances publiques. Les réactions des commissaires à la Commission 3 ont été unanimes par rapport à cette partie ainsi que par rapport à l'annexe: ils considèrent que la cueillette de ces données est unique et aurait tout avantage à être diffusée le plus largement possible.

Enfin, la dernière partie du chapitre tire des conclusions, présente les positions des commissaires et formule des recommandations sur le rôle que l'État québécois pourrait jouer pour favoriser la réduction et l'aménagement des temps de travail de même que ce qui pourrait être fait par les agents socio-économiques tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau des secteurs.

En guise de conclusion, la Commission revient sur certaines recommandations spécifiques et fait une évaluation de l'expérience de concertation qu'elle a vécue.

Vu l'ampleur du rapport, un tiré-à-part sera réalisé pour présenter le sommaire du rapport ainsi que ses recommandations.

En terminant cette partie introductive, les membres de la Commission sur l'informatisation, l'emploi et le travail souhaitent que leurs travaux auxquels ils ont consacré plus de 12 mois de réflexion, de réunions et de rédaction, sauront inspirer la Conférence sur l'électronique et l'informatique et amener les partenaires à s'impliquer ensemble dans le processus d'informatisation en prenant les moyens pour en maximiser les bienfaits.

Chapitre 1 - La nécessaire implication des travailleurs et travailleuses lors de l'implantation des changements technologiques dans les entreprises

1.1 La problématique

L'ampleur des changements technologiques qui prennent place actuellement dans les milieux de travail et qui s'accélèreront dans les années à venir nous amène à réfléchir sur les meilleurs moyens, y compris les moyens législatifs, qui pourraient être mis en place pour assurer l'implication des travailleurs et travailleuses dans les milieux de travail lors de l'implantation de ces nouvelles technologies. Cette implication n'est pas un phénomène simple: il faut l'organiser si on veut qu'elle réussisse. Ainsi plusieurs niveaux possibles d'implication peuvent exister: l'information, la consultation, la participation à l'élaboration des projets d'informatisation et la négociation[1]. Nous nous proposons ici d'étudier ces divers moyens tout en mettant un accent particulier sur l'analyse des mécanismes d'information et de consultation à mettre en oeuvre pour réaliser la nécessaire implication des travailleurs et travailleuses.

Le rapport de la Commission 3, lors de la deuxième Conférence, a bien montré les bouleversements importants qu'entraîne l'implantation des nouvelles technologies. On pense aux effets sur l'emploi, sur les conditions de travail, sur la structure de la main-d'oeuvre (bipolarisation des qualifications), sur la place des femmes, etc. Les changements technologiques sont associés à une restructuration des processus de production et de travail, à une modification de la structure des entreprises, de la distribution hiérarchique des pouvoirs dans les milieux de travail, de la modification de l'environnement physique, etc. Il ne s'agit donc pas d'une simple modification technique; il s'agit, dans beaucoup de cas et à plus long terme, d'une modification globale.

Le défi que pose la révolution technologique est celui de concilier les objectifs économiques de rationalisation et d'augmentation de la productivité et les objectifs sociaux d'amélioration des aspects qualitatifs du travail qui peuvent permettre de maximiser la motivation et la satisfaction au travail des

---

1 Pour une définition de ces différents niveaux d'implication ou de participation, voir Lasfargue, Yves, Vivre l'informatique, Institut français de gestion et les Éditions d'Organisation, Paris, 1984, p. 187.

employés. En fait, le souci de la qualité de vie au travail va de pair avec la réalisation des objectifs économiques de la direction des entreprises. Mais cette harmonisation des différents buts poursuivis ne peut se faire que dans le cadre d'un système de gestion qui favorise l'information et la consultation des différents groupes concernés au sein de l'entreprise.

À l'occasion des colloques tenus récemment au Québec sur les changements technologiques, nous avons entendu plusieurs dirigeants d'entreprise corroborer cette assertion. Ceux-ci affirmaient que le succès de tout projet d'informatisation suppose la création d'un climat de confiance en impliquant, entre autres, les gens concernés dans le remodelage de l'environnement. C'est en ces termes que s'exprimait le vice-président des ressources humaines de Les Coopérants, Monsieur Marcel Alain[1], au Colloque "Technologie et travail" de l'INP du 1er juin 1983:

> "Trop souvent on a tendance à implanter une technologie sur la base des bénéfices escomptés sans tenir compte de l'environnement dans lequel cette technologie sera utilisée... Il faut définir une stratégie de changement permettant d'accroître la motivation et l'implication des employés et personnes concernées... Cela suppose de l'information sur la nature du changement que l'on se propose de faire afin d'éviter de créer un sentiment d'insécurité et de permettre aux gens concernés de constater qu'ils peuvent y trouver leur bénéfice"[2].

À ce même colloque, le président de Textiles Dionne, Monsieur Jean-Guy Dionne, témoignait de leur expérience de gestion d'une usine à haute technologie et affirmait:

> "qu'il existe un formidable potentiel qui peut être développé par le truchement de la participation à tous les niveaux... On a découvert, que les jeunes, à la suite d'un entraînement initial et dans un système où il leur

---

1 Monsieur Marcel Alain est actuellement directeur général de l'INP.

2 Rapport du Colloque, INP, juin 1983, p. 126.

> est permis de participer, dans le vrai sens du mot, au développement de l'entreprise toute entière, apportent déjà une contribution tout aussi importante que les ingénieurs créateurs de ces machines-robots... C'est là que sont nos objectifs basés sur le fait que l'on ne peut opérer une usine ultra-moderne avec un style de gestion qui est maintenant révolu"[1].

De même, lors du Colloque CAO/FAO, tenu à Montréal en décembre 1984, le vice-président adjoint de Northern Telecom, Monsieur Raymond Goyette, affirmait:

> "Les entreprises qui entourent de mystère leurs projets d'automatisation à moyen et à long termes de peur, en les ébruitant, d'alarmer leurs salariés font un très mauvais calcul. Non seulement leur silence accroît-il la méfiance de ces salariés et de leur syndicat, mais il risque de compromettre les chances de reconversion du personnel. L'annonce de l'implantation de procédés de conception et de fabrication assistées par ordinateur provoquera toujours un sentiment d'insécurité parmi les travailleurs. Chacun d'entre eux devrait donc se voir rassuré. Ses conditions de travail seront-elles touchées? Devrait-il suivre des cours pour être en mesure de participer à ces changements et voir un enrichissement de ses tâches? Autant de questions auxquelles il vaudrait mieux répondre le plus rapidement possible"[2].

Les changements ne peuvent prendre place qu'avec la participation pleine et entière des travailleurs et travailleuses et qu'avec la rationalisation de toutes les étapes du processus d'implantation. C'est aussi la conclusion de beaucoup d'études et la position de beaucoup d'organismes. Le Conseil économique et social en France lors de ses séances en février 1982 écrivait: "La robotique ne peut être mise en place ni contre, ni sans les travailleurs. Elle ne peut être utilisée correctement de manière à réaliser les objectifs visés en matière de productivité, de rentabilité et de revalorisation du travail industriel qu'avec la participation de tous les travailleurs concernés"[3].

---

1 Rapport du Colloque, INP, juin 1983, p. 174 et 175.

2 Goyette, Raymond, Le nouveau travailleur de la CAO/FAO, texte exposé dans le cadre du Colloque CAO/FAO, Montréal, décembre 1984, p. 23.

3 Conseil économique et social, L'utilisation de la robotique dans la production et ses perspectives d'avenir, session 1982, Journal officiel de la République française, avril 1982, p. 383.

Il n'existe pas à notre connaissance de données au Québec sur le nombre d'entreprises ayant mis en place des modes d'implication des travailleurs et travailleuses lors de l'implantation des changements technologiques (sauf les données qui ont trait aux clauses dans les conventions collectives) et sur les conséquences de cette participation. Une enquête française effectuée par la société Diebold auprès de 250 entreprises révèle cependant que "les utilisateurs sont encore trop peu consultés: l'avis des comités d'utilisateurs n'est sollicité que dans moins de 10% des entreprises"[1]. Cette enquête confirme aussi le fait qu'"un système d'informatique (ou robotique, ou bureautique, ou télématique) conçu et mis en place sans la participation des salariés est souvent un système rejeté par les utilisateurs et est toujours un système sous-utilisé"[2].

Sur la base des conclusions de recherches effectuées par des théoriciens de l'organisation, il est possible d'argumenter que l'accès des salariés à l'information concernant leur entreprise a un impact positif sur le plan de la performance, de la motivation au travail et de leur sentiment d'appartenance à l'entreprise[3]. Harold J. Leavitt et R.A.H. Mueller dans une étude sur les effets obtenus en variant les quantités de "feed-back", démontrent que la performance augmente proportionnellement à l'augmentation de la quantité de "feed back" fourni. Ils ont aussi observé que l'absence de tout "feed back" était accompagnée d'un haut niveau d'hostilité et d'une confiance assez réduite[4].

---

1 Cité dans Lasfargue, Yves, op.cit. p. 185

2 Ibidem, p.185

3 Rita Pothier, Accès pour les salariés à l'information concernant leur entreprise, Le Marché du travail, volume 5, numéro 8, p. 68.

4 Rita Pothier, op. cit., p. 68.

Ainsi, l'accès pour les travailleurs à l'information concernant leur entreprise serait positif au niveau de la motivation au travail. Procéder de la sorte, c'est aussi être en mesure de profiter de la très riche expérience du savoir-faire collectif accumulé quotidiennement par les travailleurs et travailleuses et aussi reconnaître qu'ils sont souvent à la source de l'amélioration des procédés de production et des méthodes de travail.

C'est pourquoi nous estimons que la mise en place de mécanismes de discussion, d'information et de consultation avec les ressources concernées dans les milieux de travail est essentielle pour la réussite des projets d'implantation de nouvelles technologies. L'employé bien informé est aussi plus en mesure de contribuer au succès de l'entreprise. L'accès à l'information concernant les changements technologiques ne peut que favoriser la réalisation du potentiel de productivité des technologies nouvelles. Le contraire risquerait en revanche d'entraîner de la résistance de la part des travailleurs et travailleuses et porter atteinte aux objectifs mêmes de l'entreprise. En d'autres termes, la maîtrise et le bien-être des salarié(e)s face à l'informatisation de l'entreprise sont à la source de leur engagement vis-à-vis la productivité et la vitalité des milieux de travail.

En définitive, notre réflexion sur l'accès à l'information des travailleurs et travailleuses en regard de l'informatisation des entreprises nous amène à émettre la nécessité de la double modernisation des milieux de travail, soit:

- une modernisation technique et technologique des milieux de travail axée sur <u>l'informatisation</u>;

  et

- une modernisation socio-économique axée sur la <u>démocratisation</u>, dans laquelle l'accès à l'information constitue un préalable.

1.2 La planification de l'implantation d'une nouvelle technologie

1.2.1 Préambule

L'expérience de certains membres de la Commission et le témoignage de certains dirigeants d'entreprise et réprésentants syndicaux lors de colloques sur l'implantation des nouvelles technologies nous amènent à constater qu'une planification rigoureuse du changement organisationnel constitue un préalable pour maximiser les effets bénéfiques d'une participation des principaux intéressés aux changements.

Une enquête réalisée par la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval[1] auprès de 46 entreprises informatisées principalement du secteur tertiaire au Québec révèle que 35% des équipements sont mal utilisés ou ne le sont pas du tout. Selon cette enquête, "les chefs d'entreprise éprouvent beaucoup de difficulté à prendre des décisions lorsqu'ils doivent utiliser la bureautique. Ils ne comprennent pas ce phénomène; ils ne perçoivent pas quels services peuvent leur rendre des micro-ordinateurs ou des postes de travail informatisés..."[2]. Cette étude dont les résultats seront publiés prochainement révèle, selon les dires des auteurs, qu'il n'existe pas à proprement parler de plan d'informatisation dans les organisations québécoises enquêtées (seulement 3 entreprises sur 46 auraient établi un plan informatique). Toujours selon les auteurs, l'implantation de la bureautique demeure assez chaotique et se réalise avec beaucoup de tâtonnement ou encore sous la forme de projet pilote. Même si on ne peut dire que l'introduction des changements soit imposée par la direction des entreprises, il n'en demeure pas moins que la consultation des utilisateurs est peu systématisée.

Un autre sondage effectué par Evans Research dans 100 entreprises PME au Québec ayant acquis un micro-ordinateur démontre que la décision d'acheter et même la responsabilité d'évaluer les différentes marques appartiennent à d'autres personnes qu'à des spécialistes ou à leurs futurs usagers. Dans 69% des

---

1 De Blasis, J.P., Sasse, Yvon, Pascot, Le processus d'implantation de la bureautique dans les organisations québécoises, Université Laval, Faculté des Sciences de l'administration, à paraître.

2 Cité dans Le Devoir, 13 octobre 1984.

cas, c'est le président, le vice-président ou le contrôleur/trésorier qui a la responsabilité d'évaluer les équipements. La décision vient d'en haut, ceux qui pourraient ou voudraient l'utiliser dans l'entreprise l'attendent. De plus, l'on constate que des questions telles que l'apprentissage du personnel, la réorganisation du travail et le manque de logiciels en français constituent des sources constantes de problèmes et de délais qui auraient avantage à être mieux identifiés au départ et planifiés[1].

Ainsi donc, avant même de proposer des mécanismes d'implication des travailleurs et travailleuses lors de l'implantation des changements technologiques, nous avons cru bon de décrire un processus souhaitable de planification de l'implantation des changements que nous appellerons presque témérairement "plan d'informatisation". Ce "plan d'informatisation" comprendrait selon certains une première phase soit la conception globale d'un système informatique (conception d'une nouvelle organisation, organisation des données de l'entreprise, établissement d'un schéma directeur) et une deuxième phase soit la conception et la mise en place de chaque projet informatique avec la participation des utilisateurs et personnes concernées[2].

À cet effet, l'Institut national de productivité publiait récemment un document d'intérêt intitulé De A à Z, Le changement technologique dans votre entreprise, qui constitue "un guide pour aider le chef d'entreprise à gérer le changement en lui proposant une démarche qui met en évidence les principales étapes à suivre"[3]. De nombreuses méthodes de mise en place de projet informatique ont été élaborées. À titre d'exemple, mentionnons les méthodes suivantes développées en France: Méthode MERISE et MUSCADE du CESIA, la "démarche informatique" de l'Agence de l'informatique, les normes AFNOR, l'ensemble de la méthode WARNER du groupe BULL, le dossier du CEREQ à ce sujet. Sans vouloir prétendre présenter une méthodologie plus complète, nous avons néan-

---

1 Cité dans Revue Commerce, "Le micro-ordinateur dans la PME", novembre 1984, p. 80 à 83

2 Lasfargue, Yves, op. cit., p. 164

3 INP, De A à Z, Le changement technologique dans votre entreprise, 1984, p. 1 et voir le schéma en page 45.

moins, à partir des connaissances et de l'expérience de la mise en oeuvre de projets d'informatisation de certains commissaires dans les entreprises, établi un cheminement nous permettant de comprendre les diverses étapes du processus de changement et de situer les moments propices pour déclench . un processus d'information et de consultation.

Bien sûr, dans le cadre des travaux de la Commission, un tel exercice ne saurait être exhaustif et couvrir toutes les situations. Pour certains changements d'importance, il pourra paraître simpliste. Pour d'autres, certaines étapes seront tout simplement omises, voire télescopées, fondues l'une dans l'autre.

Précisément, l'implantation d'un changement technologique est soumise à un ensemble de forces, de contraintes diverses faisant de chaque cas un cas unique. Le cheminement proposé ici doit néanmoins servir d'illustration d'interventions humaines au moment de la mise en place d'un changement technologique.

1.2.2 Phase préliminaire - Déclenchement du processus

Le déclenchement du processus d'implantation de changements technologiques est le fruit d'observations, de constats et d'activités divers généralement épars et aléatoires.

Exemples:

- à l'occasion d'un examen du bilan des opérations d'un secteur donné de l'organisation;
- l'observation de gestes posés par rapport aux méthodes et procédures de travail en vigueur;
- la suggestion d'une personne;
- la lecture d'un article, la participation à un cours, un séminaire;
- un échange de point de vue délibéré ou fortuit entre plusieurs personnes;
- etc.

Toutefois, il y a lieu de distinguer:

- les personnes dont la fonction est précisément d'être à l'affût de meilleures méthodes, meilleurs procédés, etc. (ingénieurs, etc.);
- de celles dont la fonction est d'accomplir les tâches confiées selon des méthodes et procédures données avec des moyens précis.

Il s'agit d'indiquer ici que le déclenchement du processus d'implantation de changements technologiques peut être le fruit:

- soit d'une certaine effervescence, impliquant l'ensemble des ressources dans la recherche d'améliorations à apporter à l'environnement de travail pour assurer l'avenir de l'entreprise;
- soit du travail systématique de personnes isolées dont le mandat est précisément la recherche de moyens d'accroître la productivité dans des secteurs déterminés.

Le fruit de cette phase préliminaire généralement se traduit par un document exprimant une recommandation d'examiner l'idée ou le besoin d'un changement technologique.

Ce document initial est acheminé au bureau approprié de l'entreprise aux fins d'étude.

1.2.3 Phase I - Phase de lancement du projet d'étude

Désormais, l'idée ou le besoin de changement a perdu son caractère anonyme pour prendre la forme d'un véritable projet, confié à un service donné pour examen:

- examen de l'environnement opérationnel du secteur susceptible d'être touché, selon les points de vue:
  - . des opérations;
  - . de l'organisation du travail;
  - . des procédures et méthodes de travail;

- évaluation du rendement et des résultats des opérations actuelles;

- revue sommaire des changements technologiques susceptibles d'apporter des solutions valables aux conditions identifiées;

- confection d'un document ou rapport recommandant une étude de faisabilité en bonne et due forme, fixant le cadre général de l'étude, les ressources à y consacrer ainsi que l'enveloppe budgétaire.

1.2.4 Phase 2 - Etude de faisabilité

L'étude a pour but d'examiner systématiquement les solutions identifiées dans la phase précédente et d'en cerner les options afin de réduire l'éventail des choix à ceux considérés optimaux.

L'étude est néanmoins succincte. Elle doit permettre de se prononcer sur le oui (l'étude révèle des avantages indubitables sur l'introduction d'un changement technologique donné), ou le non (il n'y a pas d'avantages suffisants pour réaliser le changement pressenti).

L'étude couvre:

- l'éventail des choix de machines, d'un équipement, de logiciels, de systèmes de mesure/de contrôle, de procédés (contacts avec fournisseurs, visites d'installation);

- les impacts généraux sur l'organisation de travail, le nombre de postes affectés, modifiés, supprimés;

- les dépenses à encourir:

  . capital (acquisition, remplacement, amortissement);
  . préparation des plans et devis;
  . travaux de réalisation du changement;
  . implantation: bancs d'essai, introduction du nouveau procédé,... disparition de l'ancien;
  . suivi, entretien;
  . ressources humaines (salaires, coûts de formation, etc.)

- les bénéfices anticipés:
  . volume et qualité de production accrus;
  . nouveaux produits, nouveaux marchés;
  . etc.;

- le financement, le mouvement de fonds, le retour (interne) sur l'investissement;

- l'horizon et l'échéancier possibles.

Suit le dépôt du rapport de faisabilité, comprenant les options et la recommandation.

1.2.5 Phase 3 - Étude des impacts

Cette phase doit permettre à toutes les parties intéressées ou affectées par le changement pressenti de se prononcer sur les:

- effets sur les ressources humaines:
  . classification des emplois;
  . réaffectation;
  . formation;
  . organisation du travail;
  . programme d'accès à l'égalité;
  . etc.

- effets sur les ressources matérielles:
  . aménagement des locaux;
  . machinerie - équipement (les choix);
  . planification - échéancier;
  . cédules de production;
  . etc.

- effets sur les ressources financières:
  . effets sur le bilan;
  . sources de financement;
  . etc.

- effets sur une multitude d'autres éléments:
  . comptabilité du changement envisagé avec prévision de marketing;
  . information de gestion, systèmes informatisés.

Autrement dit, durant cette phase, il y a recherche d'une sorte de consensus en faveur de la réalisation du projet. Comme nous le verrons plus loin, c'est à partir de cette étape que, dans les entreprises, il y aurait lieu d'établir un mécanisme d'information, de discussion et de consultation avec les employés au sujet des changements technologiques prévus.

Au terme de cette période, un document est préparé à l'adresse des décideurs et décideuses, afin d'obtenir l'approbation formelle quant au plan définitif d'implantation du projet.

1.2.6 Phase 4 - Phase véritable de décision et de réalisation - Préparation à la réception de la nouvelle technologie

Durant cette phase, une équipe de direction du projet chargée précisément de diriger les travaux est mise en place. Dans certains cas, il s'agit d'une équipe multidisciplinaire.

On procède alors aux négociations avec les fournisseurs, au choix définitif, à l'établissement d'un échéancier provisoire et du prix définitif d'installation et de préparation, etc.

On revisera ensuite les échéanciers, les dépenses, les mesures de financement et de déploiement des ressources à la lumière des précisions fournies par le plan d'aménagement.

Sur approbation des plans révisés, on procédera alors:

- aux commandes placées aux fournisseurs;
- au calendrier d'implantation;
- au calendrier de préparation de l'environnement, du milieu de travail et des ressources humaines nécessaires à l'implantation du changement.

On se préparera ensuite à la réception de la nouvelle technologie par la réalisation du:

- plan d'aménagement,
- programme de formation,
- etc.

Durant cette phase de réalisation, selon les échéanciers établis, toutes les parties participant à la phase d'évaluation et de décision, et d'autres identifiées par la suite pour leur contribution, sont de fait engagées tout au long de la réalisation du projet.

1.2.7 Phase 5 - Implantation

- Réception de la nouvelle technologie (machine, équipement, système);
- Installation;
- Bancs d'essai;
- Familiarisation, adaptation, apprentissage...
  - . nouveaux postes de travail,
  - . nouveaux gestes, nouvelles tâches,
  - . procédures, méthodes.

Durant cette période, l'ancien et le nouvel environnement de travail (machinerie, système informatique, équipement, conditions, méthodes, procédures) sont fréquemment appelés à cohabiter jusqu'à la suppression complète de l'ancien. On verra à établir des mesures de surveillance de la saine intégration du changement technologique par des:

- corrections, réglages,
- analyses du rendement, de l'efficacité, de la productivité: les objectifs anticipés sont-ils atteints?

1.2.8 Phase 6 - Suivi, entretien

- Fin de la période de rodage;
- résultats, constats;
- évaluation et recommandations.

Il s'agit ici d'assurer le suivi permanent du fonctionnement du processus d'informatisation dans son ensemble, en procédant à des évaluations périodiques et de procéder, à partir de ces constats, à des recommandations pour l'implantation des prochains changements.

1.2.9 Remarques générales

Nous devons signaler que le cheminement proposé semble suggérer que le processus d'implantation des changements technologiques est un processus statique pouvant s'inscrire dans une planification fermée, ayant un début et une fin. Or, nous savons bien qu'au contraire la réalité est toute autre dans les organisations et que l'implantation et la planification des changements technologiques doivent être conçues comme un processus continu et dynamique.

C'est ainsi qu'il y a lieu de distinguer les types de processus selon la nature des changements.

Le procesus décrit plus haut, par phases structurées est relié à l'implantation d'un changement "important" susceptible d'engager de façon substantielle, voire irréversible, les ressources de l'entreprise et sa survie, quelle que soit la taille de cette entreprise. Ainsi, par exemple, la décision d'une entreprise de faible dimension de transformer ses produits (des balances essentiellement mécaniques en balances mécaniques-électroniques) est une décision majeure, engageant irrémédiablement toutes ses ressources: financières, matérielles et humaines (recyclage quasi-intégral de son personnel). Le processus d'implantation du changement fait l'objet d'une démarche contrôlée.

Le processus "télescopé" est relié à l'introduction de changements moins importants, voire évidents ou jugés tels par la direction de l'entreprise. La nuance vaut d'être soulignée. Ainsi, la décision de remplacer certains outils de travail par d'autres plus performants mais de même nature, n'implique généralement qu'une simple opération de la personne à poser des gestes différents sans modifier profondément sa fonction.

Enfin, il appartiendrait aux entreprises de développer une démarche qui correspond à leurs besoins et d'établir un "plan d'informatisation" qui intègre bien le processus d'implication que nous allons maintenant décrire.

1.3 Le processus d'implication des travailleurs et travailleuses

Maintenant que nous avons démontré qu'il était utile et nécessaire d'impliquer les travailleurs et travailleuses lors de l'implantation des nouvelles technologies et que nous avons exposé les principales phases d'un processus d'implantation devant faire l'objet d'un "plan d'informatisation", il nous faut décrire le processus d'implication des travailleurs et travailleuses. Nous distinguerons quatre aspects dans la conception et la mise en place de ce processus: le contenu de l'information qu'il y a lieu de transmettre, les agents impliqués, le délai et les mécanismes.

1.3.1 Le contenu de l'information

Notre préoccupation sera de répondre à la question: sur quoi informer et consulter? Nous répondons: sur tous les aspects du projet d'informatisation qui toucheront directement les travailleurs et travailleuses dans l'organisation soit:

1.3.1.1 La nature et le lieu du changement

Il s'agit ici d'informer les personnes concernées sur le lieu du changement, la nouvelle technologie à mettre en place, c'est-à-dire non seulement les nouveaux équipements et machines, mais aussi les nouvelles méthodes et les nouveaux procédés de travail donc, la nature des nouveaux produits fabriqués.

1.3.1.2 Les impacts globaux sur l'entreprise

Le type d'information à fournir concerne les données recueillies à la phase 2 dans le "plan d'informatisation" présenté plus haut et qui ont trait à l'étude de faisabilité, c'est-à-dire des renseignements sur:

- l'éventail des choix de machines, équipements, logiciels, systèmes de mesure/de contrôle, de procédés;
- les dépenses à encourir;
- les bénéfices anticipés;
- le financement;
- l'échéancier probable.

1.3.1.3 Les impacts spécifiques sur les ressources humaines

L'objectif ici sera de fournir des informations compréhensibles aux travailleurs et travailleuses de façon à leur permettre de discuter des effets techniques, financiers, sociaux et personnels des changements technologiques ainsi que de leur impact sur l'emploi et les conditions de travail.

- L'impact sur l'emploi

De nombreuses questions risquent d'être soulevées par les employés et employées à ce sujet. Par exemple: des emplois disparaîtront-ils? Si oui, combien et lesquels (professions, métiers, etc.)? Qu'arrivera-t-il avec les travailleurs qui détenaient ces emplois? S'ils sont licenciés, dans quelles conditions le seront-ils? De nouveaux emplois seront-ils créés? Lesquels? Plus globalement, quel sera l'impact sur la planification des ressources humaines dans l'organisation? Comment la nouvelle technologie affectera-t-elle les qualifications de la main-d'oeuvre en place? Quels cours, quels stages devront être donnés pour requalifier les travailleurs, les perfectionner ou les recycler?

Ainsi, il serait essentiel de fournir les informations suivantes:

. identification des postes affectés;
. nombre de postes affectés par licenciement, déplacement, création de nouveaux postes;
. les changements dans la nature des tâches;
. les qualifications requises;
. les besoins de formation.

- L'impact sur les conditions de travail

De même, de nombreuses questions se posent concernant les impacts des changements technologiques sur l'organisation et les conditions de travail. Comment l'organisation du travail sera-t-elle modifiée par l'implantation de la nouvelle technologie? Quelles seront les nouvelles conditions de travail? Y aura-t-il réaménagement des temps de travail, des milieux du travail, des postes de travail? Quels seront les impacts sur les travailleurs et travailleuses en termes de charge de travail, nature des tâches (enrichissement, morcellement, etc.), division du travail, relations interpersonnelles (isolement accru, constitution d'équipes multidisciplinaires, etc.)? Quelles seront les relations entre les travailleurs et les machines (surveillance électronique, imposition de la cadence, contrôle accru, stockage et utilisation de renseignements d'ordre personnel, etc.)? Quelles dispositions, mesures, normes, seront prises pour les contrôler et pour améliorer l'environnement du travail? Y aura-t-il des changements dans le mode de gestion et dans les rapports entre les cadres et les autres catégories de travailleurs? etc.

Afin de répondre à ces questions, certaines informations devraient être fournies sur:

. la rémunération;
. les temps de travail;
. l'organisation du travail;
. la surveillance électronique;
. la santé et sécurité au travail;
. le mode de gestion.

1.3.2 Les agents impliqués

À qui ces informations devraient-elles être transmises? Nous disons: à tous les employé(e)s concerné(e)s et aux représentants syndicaux dans le cas d'entreprises syndiquées.

1.3.3 Le délai

La reconnaissance de la nécessité d'informer les travailleurs et les travailleuses sur les changements à venir et de fournir une information pertinente, large et détaillée implique que ces derniers puissent s'approprier cette information, en discuter entre eux et avec la direction des entreprises et proposer eux aussi des solutions qui feront en sorte que les changements prévus seront mis en place de façon harmonieuse et au bénéfice de toutes les parties.

De cette reconnaissance, il découle deux conséquences: une première visant à cerner le moment opportun, une deuxième visant à le fixer avec précision.

L'information doit être livrée à un stade suffisamment précoce, au moment où les choses peuvent encore être discutées, à une étape où la rigidité n'est pas devenue la règle. Livrer l'information seulement au moment où les décisions sont déjà prises par l'entreprise serait une source de conflit additionnel puisque les travailleurs et travailleuses se sentiraient brimés quant à la contribution qu'ils pourraient apporter. Leurs attitudes risqueraient d'être négatives s'ils ont l'impression qu'ils ne peuvent discuter que des conséquences des changements technologiques.

Lorsque l'on examine la législation dans certains pays, que l'on prend connaissance de l'abondante littérature sur la planification des ressources humaines, que l'on se réfère au guide de l'INP (De A à Z) ou au processus d'implantation des nouvelles technologies présenté ci-haut, on retrouve partout le même esprit. Les législations stipulent habituellement que l'information doit être transmise "dès que possible" ou "dès la planification des changements".

Dans une étude de l'ISE, l'on conclut que: "les pays qui ont le mieux réussi à maîtriser le changement sont ceux dans lesquels les systèmes de relations de travail favorisent la négociation à un stade précoce du processus de décision avant que le changement n'ait effectivement lieu"[1]. Selon le guide de l'INP, l'information doit être livrée au stade H, c'est-à-dire avant l'établissement du "calendrier détaillé du changement" (stade I) et surtout avant le stade de la prise de décision (stade O)[2]. Dans le processus que le présent document propose, l'information devrait être fournie à la phase 3, c'est-à-dire après l'étude de faisabilité et avant l'approbation formelle du plan définitif d'implantation du projet.

La deuxième conséquence vise à fixer avec précision ce moment d'information. Si l'on considère que toutes les dimensions d'un "plan d'informatisation" tel que décrit plus haut doivent être traitées et faire l'objet d'information et de consultation auprès des employés et employées de l'entreprise, on constate que le délai fixé doit être suffisamment long avant l'implantation même de la technologie. Ainsi l'on retrouve des stipulations sur les préavis dans certaines lois et dans les conventions collectives.

Déjà la Commission Woods sur les relations de travail au Canada avait recommandé en 1966 un délai d'au moins 6 mois. Le groupe de travail de Travail Canada sur la micro-électronique a aussi suggéré que le délai de préavis soit de 180 jours. Des modifications au Code canadien du travail sur les dispositions

---

1 Institut syndical européen (ISE), Négocier l'introduction de nouvelles technologies, EURO Inst, Bruxelles, août 1982, p. 113.

2 Voir en page 45 le schéma proposé dans le guide de l'INP.

en matière de changements technologiques ont été adoptées par le Parlement du Canada récemment. Entrées en vigueur le 18 juillet 1984, ces modifications font passer de 90 à 120 jours la période de préavis qu'un employeur est tenu de donner à un agent négociateur concernant l'introduction d'un changement technologique[1].

Dans quelques provinces canadiennes, le Code du travail traite explicitement des changements technologiques. Dans certains cas, on parle de 90 jours. On sait que le Code du travail du Québec ne prévoit rien sur les changements technologiques.

Dans les conventions collectives au Québec, en date du 26 avril 1984, 50% de celles-ci comportaient des dispositions sur les changements technologiques. Dans 48% de ces conventions, un préavis est prévu mais dans seulement 38% de ces dernières, le délai est fixé. Ce délai varie de 1 jour à 90 jours[2]. Dans seulement 6,7% des cas, il est de 4 mois ou plus. Une autre étude[3] montre que sur un échantillon de 92 conventions comportant des dispositions sur les changements technologiques et représentant des unités d'accréditation de grande taille, 58 fixent des préavis en cas de changements technologiques. Encore là, les périodes de préavis sont en général de deux à trois mois.

On voit donc que les délais de préavis existent seulement dans une minorité de conventions et que ce délai est la plupart du temps plus court ou équivalent à ce qui est prévu dans le Code canadien.

---

1 Gouvernement du Canada, Code canadien du travail, partie V, article 150, page 33.

2 Guilloteau, Jean-François, Notes préparatoires à un discours sur les changements technologiques, CRSMT, 1984, pages 6 et 7.

3 Desjardins, André, "Changements technologiques et conventions collectives", Le marché du travail, vol. 5, no. 2, p. 75.

Durant la tenue de cette Commission, certains commissaires ont réclamé un délai d'au moins 6 mois et devant se rapprocher d'un délai d'un an. D'autres commissaires ont suggéré que le délai devrait s'établir en fonction des phases du processus d'implantation des changements technologiques décrites à la section précédente. Ainsi le processus d'information des travailleurs et travailleuses devrait commencer à la phase 3, c'est-à-dire au moment de l'étude des impacts, après l'étude de faisabilité et avant l'approbation formelle du plan définitif d'implantation du projet. Enfin plusieurs commissaires ont soutenu qu'il n'y avait pas lieu d'établir des normes rigides fixant le processus d'information et de consultation des employés et employées dans un délai précis. Ces derniers suggéraient plutôt que le moment du préavis soit laissé à la discrétion et à l'initiative des entreprises, la voie de la contrainte étant perçue comme inefficace et contraire aux effets recherchés.

Compte tenu de ces différentes considérations, un consensus minimum se dégage à l'effet que le moment du préavis qu'un employeur serait tenu de donner aux employés et employées concerné(e)s et aux représentants syndicaux concernant l'implantation d'un changement technologique devrait correspondre au moment de la phase 3 du processus d'implantation d'une nouvelle technologie présenté dans le présent document.

1.3.4 Les mécanismes

Les trois premiers aspects traités ci-haut concernaient la transmission d'information. Notre objectif est cependant plus large et vise aussi à définir les mécanismes d'information, de consultation et de participation des travailleurs et travailleuses lors de l'implantation d'un changement technologique. Il s'agit en d'autres termes de répondre à la question suivante: comment les entreprises peuvent-elles réaliser l'implication véritable des travailleurs et travailleuses tout en respectant autant l'objectif de hausse de productivité que l'objectif d'amélioration des conditions de travail qui doivent être visés par la venue de changements technologiques?

Dans la littérature abordant les moyens de procéder à l'organisation concertée de l'implantation des nouvelles technologies, l'on retrouve différentes

approches qui varient d'un pays à l'autre, selon que la voie adoptée est législative ou contractuelle. Les membres de cette Commission reconnaissent la nécessité d'impliquer les travailleurs et travailleuses et les représentants syndicaux. Ils ont exprimé leur conviction que les entreprises qui feront leur informatisation sans impliquer les travailleurs et travailleuses diminuent leurs chances de réussite, leur expérience démontrant qu'une entreprise qui consulte ses employés réussit et même crée de l'emploi. Ainsi donc les commissaires considèrent que l'implication des travailleurs ne peut pas se limiter à la seule transmission de l'information mais doit aussi permettre aux employés et employées de répondre à ces informations, d'où la consultation ou la participation. Par contre des divergences se manifestent quant à la nature de la démarche et quant aux mécanismes à établir pour assurer cette implication.

1.3.4.1 Une démarche consultative ou décisionnelle

Ainsi certains membres sont d'avis que l'information transmise doit faire l'objet de la discussion et la négociation sur les décisions d'introduire un changement technologique. Ils recommandent donc la formation de comités mixtes du type de ceux proposés par le groupe de travail de Travail Canada sur la micro-électronique. Ces comités, composés d'un nombre égal de représentants de l'employeur et des employés, seraient informés et consultés sur les problèmes généraux entourant l'introduction de nouvelles technologies et seraient chargés d'établir des plans d'adaptation au niveau, entre autres, de la sécurité d'emploi, de la formation et du recyclage, et au niveau de l'organisation du travail. De plus l'on suggère que ces comités mixtes puissent recevoir ces informations, les vérifier et enquêter avec l'aide d'experts extérieurs (en ergonomie, informatique et gestion) si nécessaire; les réunions de ces comités étant tenues sur le temps de travail.

Déjà l'existence de comités mixtes sur les changements technologiques est mentionné dans 40% des conventions collectives au Québec couvrant 57% des employés. Parmi les conventions où le caractère du comité mixte est précisé, la plupart stipule que le comité n'est que consultatif.

C'est l'avis d'autres commissaires que le processus d'implication des travailleurs demeure à un niveau consultatif, c'est-à-dire coupé du processus décisionnel. La formule de type "comité mixte" leur semble un moyen inefficace. Ils préfèrent les expériences-pilotes et ne pas se voir imposer de l'extérieur des mécanismes aussi structurés.

1.3.4.2 Une approche législative ou contractuelle

Ceci nous amène à réfléchir sur la question du rôle de l'État et des agents par rapport aux mécanismes d'implication des travailleurs et travailleuses lors de l'implantation des changements technologiques. Deux approches différentes se dégagent de la part des membres de cette Commission à savoir:

- une approche législative sous la forme d'amendements aux lois existantes ou d'adoption d'une loi-cadre;
- une approche contractuelle c'est-à-dire, le recours aux négociations collectives dans les entreprises syndiquées.

L'approche législative

Des commissaires mettent de l'avant l'idée que l'obligation d'informer et de négocier l'implantation des changements technologiques devrait faire l'objet d'une intervention législative par une application uniforme à toutes les entreprises en voie d'informatisation. Ils préconisent ainsi l'adoption d'une loi-cadre sur l'introduction des changements technologiques dans les entreprises qui contiendrait les grands objectifs que la société doit viser par l'implantation des nouvelles technologies:

- accroissement et partage des richesses;
- maintien et création d'emplois;
- dynamisation de l'économie québécoise;
- élargissement de la démocratie dans les entreprises;
- amélioration des conditions de travail;
- protection de la vie privée.

Cette loi-cadre aurait aussi comme objectif de légiférer sur certains enjeux précis des changements technologiques: le préavis, l'accès à l'information, le droit à la consultation et à la négociation, le contenu de l'information, la protection de l'emploi, les modalités de déplacement de la main-d'oeuvre, de formation et de recyclage, l'amélioration des conditions de travail, la protection des libertés, la santé et sécurité au travail.

Un autre commissaire opte quant à lui en faveur d'une démarche législative par étapes et à double volet, incitatif et contraignant. Dans un premier temps, des amendements législatifs prévoiraient que les personnels concernés seraient avisés des licenciements et des déplacements dans un délai équivalent à celui qu'on retrouve dans la loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre et que les comités de reclassement seraient transformés en comités d'adaptation de la main-d'oeuvre et de protection de l'emploi; de plus des règlements spécifiques aux changements technologiques devraient être adoptés en application des articles 53 et 54 de la loi sur la santé et la sécurité du travail relatifs à l'exécution du travail et la construction des établissements. En même temps, des mesures incitatives comme celles que nous examinerons plus loin seraient mises en vigueur afin de favoriser la planification de l'informatisation et l'implication des travailleurs; toute aide financière gouvernementale serait alors conditionnelle à l'existence d'un "Accord-cadre" employeur-syndicat confirmant cette planification et cette implication. Seulement après quelque temps, 3 ou 4 années plus tard, pourraient entrer en vigueur après évaluation, des mesures législatives compréhensives et globales analogues à celles énoncées plus haut dans la proposition de loi-cadre.

D'autres commissaires repoussent complètement l'approche législative parce qu'elle est incapable de leur offrir la souplesse nécessaire à l'adaptation de situations très diversifiées et parce qu'elle entraîne souvent une attitude restrictive qui consiste à s'en tenir aux exigences minimales de la loi ou du règlement.

L'approche contractuelle

D'autre part, l'ensemble des commissaires ont exprimé l'idée que l'approche contractuelle leur apparaît opportune dans le cas des entreprises syndiquées. En effet, la pratique de la détermination des conditions de travail par la voie de la négociation collective est un mécanisme rodé qui permettrait une participation effective. Mais comme nous l'avons indiqué plus haut, étant donné qu'il n'y a pas consensus au sein de la Commission à l'effet de contraindre les employeurs et les organisations syndicales à "négocier de bonne foi et avec diligence les conditions de travail" comme le fait le Code du travail du Québec, nous ne pouvons qu'inviter, qu'encourager de telles négociations au sujet de l'implantation des nouvelles technologies dans l'entreprise.

Cependant, dans un souci de créer des conditions favorables à des négociations efficaces au niveau des entreprises en voie d'informatisation, nous croyons qu'il serait opportun que certaines initiatives soient prises par des agents socio-économiques intervenant à des niveaux autres que ceux de l'entreprise elle-même. Nous prenons à témoin à cet effet l'expérience de la Grande-Bretagne où des discussions ont eu lieu en 1980 entre la Centrale syndicale nationale (Trade Union Congress, TUC) et la Confédération nationale des employeurs (CBI) en vue d'une déclaration conjointe sur un "cadre pour l'adaptation technologique"[1]. Même si ces discussions n'ont pas abouti à un accord formel, il semble que le contenu du projet ait été fréquemment utilisé dans le cadre des négociations au niveau des entreprises et des secteurs, surtout dans le secteur public.

Une telle initiative de discussions portant sur un cadre général décrivant les modes d'implantation de l'informatisation dans les entreprises, et intervenant entre les associations nationales représentatives des employeurs et des travailleurs serait sûrement bienvenue et contribuerait à l'efficacité des négociations au niveau de l'entreprise.

---

1 J. Evans, Négocier l'introduction des nouvelles technologies, Institut syndical européen, août 1982, p. 74 et suivantes.

Et étant donné que la Commission sur l'informatisation des entreprises et des administrations publiques (la Commission 2) met de l'avant un ensemble de propositions d'incitation à l'informatisation de certains secteurs industriels, peut-être serait-il indiqué que l'expérience de telles discussions entre associations nationales soit tout d'abord tentée au niveau de tels secteurs.

1.3.4.3 Des mesures incitatives

Nous avons reconnu plus haut à quel point la planification de l'informatisation était essentielle au succès de son implantation, mais nous savons aussi le besoin évident d'une expertise appropriée à une telle tâche. En effet, le processus d'analyse des impacts de l'informatisation sur l'entreprise et particulièrement sur ses ressources humaines, commande la maîtrise de techniques relatives aux méthodes de gestion, à l'analyse des postes de travail, à l'étude des qualifications requises et à l'élaboration de programmes de formation pertinents. On comprendra aisément que de telles ressources sont rarement à la disposition des petites et moyennes entreprises qui ont peine à évaluer leurs besoins en main-d'oeuvre. Il y aurait donc lieu que des mesures d'aide financière soient offertes aux agents socio-économiques de l'entreprise (employeurs et syndicats) impliqués dans la planification de l'informatisation afin de leur permettre d'obtenir l'aide-conseil utile à l'analyse non seulement des impacts mais aussi des mesures permettant de les maîtriser et d'améliorer la productivité et les conditions de travail.

La Commission veut aussi profiter de cette occasion pour saluer les initiatives (colloques, études et publications) et l'intérêt manifesté par l'INP à l'endroit de la planification de l'informatisation et de la nécessaire implication des employés. Peut-être serait-il tout indiqué que le gouvernement mette à la disposition de l'INP les ressources financières suffisantes pour lui permettre d'offrir des services d'expertise et d'aide-conseil en préparation de "plans d'informatisation" adaptés à l'un ou l'autre des secteurs en voie d'informatisation; de plus, des mesures seraient prises pour assurer la

diffusion en forme accessible de ces expériences de planification et ce de façon systématique. Enfin, pour vraiment profiter de tels investissements, il nous apparaîtrait propice qu'une attention particulière soit accordée à l'élaboration de méthodes (grille, critères, etc.) d'évaluation continue et périodique des résultats de l'informatisation pour vérifier si les objectifs visés sont réalisés et continuent d'être réalisés ou s'ils doivent être révisés.

1.4 Recommandations

1.4.1 Convaincue de l'impérieux besoin que l'informatisation des entreprises soit l'objet d'une planification globale, la Commission recommande que les agents socio-économiques reconnaissent un tel besoin comme condition du succès de toute implantation de nouvelles technologies.

1.4.2 Considérant que la planification de l'informatisation comprend la nécessaire implication des travailleurs et travailleuses de l'entreprise en voie d'informatisation, nous recommandons que dans le processus d'implication du personnel, il soit reconnu que:

1.4.2.1 la transmission des informations pertinentes est essentielle et qu'à cette fin:

a) le contenu de l'information comprenne la nature et le lieu du changement, les impacts globaux sur l'entreprise et les impacts spécifiques sur les ressources humaines;

b) les informations soient transmises aux employé(e)s concerné(e)s et aux représentants syndicaux;

c) la transmission de tels renseignements doit avoir lieu à un stade précoce du "plan d'informatisation", au moment de l'étude des impacts sur les ressources humaines et matérielles et en toute circonstance avant l'approbation formelle du plan définitif d'implantation du projet.

1.4.2.2 Étant donné qu'une implication efficace doit aller au-delà de la seule transmission des informations, les employés concernés et les représentants syndicaux seront consultés sur l'ensemble du processus et de ses conséquences.

1.4.3 Considérant que le mécanisme de négociation collective est tout à fait opportun à la détermination des conditions de travail dans les entreprises où les travailleurs sont syndiqués, il est recommandé:

1.4.3.1 que le processus d'implication des travailleurs dans la planification de l'informatisation utilise cette voie comme meilleure façon d'assurer la participation des travailleurs et travailleuses;

1.4.3.2 qu'afin de faciliter de telles négociations, les associations représentatives des employeurs et des travailleurs engagent des discussions au niveau national visant à convenir d'un cadre général d'implantation de l'informatisation dans les entreprises; et que dans l'éventualité de la mise en place de programmes d'incitation à l'informatisation de certains secteurs industriels, des discussions analogues aient lieu au niveau de tels secteurs entre les associations sectorielles patronales et syndicales;

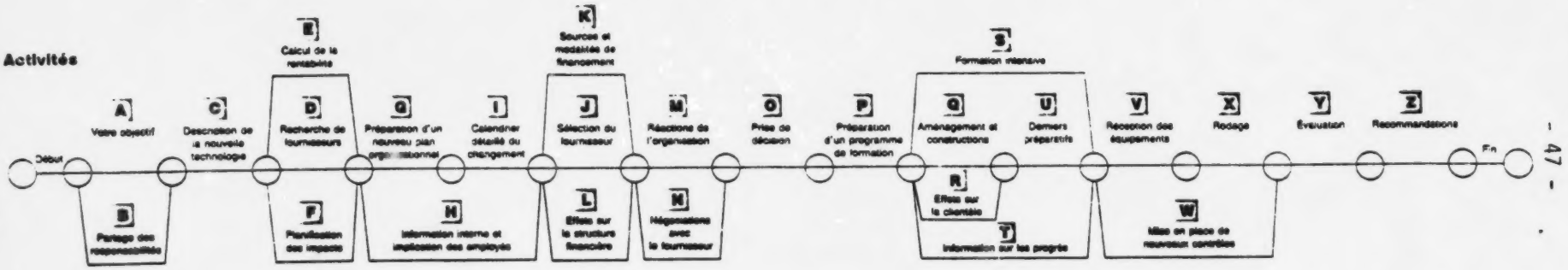
1.4.3.3 qu'étant donné un besoin évident d'expertise en matière de planification de l'informatisation, des mesures d'aide financière soient offertes aux agents socio-économiques impliqués dans la planification afin de se procurer l'aide-conseil utile à leurs analyses des impacts et des mesures appropriées pour les maîtriser;

et

que des ressources financières adéquates soient mises à la disposition de l'INP afin de lui permettre d'offrir une telle expertise et de diffuser systématiquement les résultats de ces expériences.

De A à Z

Le changement technologique dans votre entreprise



SOURCE: Proulx, Gilbert, Institut national de productivité, de A à Z
Le changement technologique dans votre entreprise, 1984.

Chapitre 2 - La formation dans le cadre des changements technologiques

2.1 Introduction et problématique

Au niveau macro-économique, les changements technologiques peuvent entraîner la création de nouveaux emplois et en protéger d'autres qui risqueraient d'être perdus si le Québec n'adopte pas les nouvelles technologies pour faire face à la concurrence internationale[1]. Cependant, au niveau micro-économique, le bilan risque d'être plus négatif et difficile à supporter pour certains secteurs, professions et régions, si la maîtrise des impacts des changements technologiques ne s'articule pas au moyen d'actions de prévention. Pour ce faire, il faut prévoir et planifier les changements et former la main-d'oeuvre en conséquence. De plus, dans un contexte de surplus important de main-d'oeuvre à moyen et long termes, il faut en profiter pour se préparer à accueillir les changements structurels liés à l'introduction des nouvelles technologies et aux modifications qui se produisent sur le marché du travail étant donné notamment le vieillissement de la population et la croissance du taux d'activité des femmes.

Pour ce faire nous considérons indispensable, tant au niveau des entreprises que de la société en général, qu'une estimation des besoins des ressources humaines et en ressources humaines soit faite. Cette estimation consiste à prévoir et à planifier dans la mesure du possible, pour les années qui viennent, les besoins en main-d'oeuvre et de la main-d'oeuvre et les changements au niveau des emplois. Cela nous semble un préalable à la formation: comment en effet prévoir et organiser des actions de formation sans préalablement avoir une estimation du nombre de travailleurs et travailleuses dont on aura besoin dans tel métier ou telle profession et les qualifications afférentes.

Nous reprenons ici l'affirmation contenue dans notre premier rapport:

> "La planification des ressources humaines permettra de diminuer les risques de manquer de main-d'oeuvre qualifiée, de réduire des frais relatifs à l'embauche, à la formation ou aux licenciements, placera l'entreprise en meilleure position pour bénéficier des programmes gouvernemen-

---

1 Conseil économique du Canada, vingt et unième exposé annuel, Les relais de la reprise, Ottawa, 1984.

taux de formation et de création d'emploi, améliorera la gestion du personnel en général et pourra stimuler ou faciliter la planification dans d'autres secteurs de l'entreprise. Sans ressources humaines adéquates, l'informatisation des entreprises risque de ne pas réaliser ses objectifs de productivité et de rentabilité"[1].

Dans notre premier rapport à la Conférence de mai 1984, nous en arrivions au constat de mutations importantes des qualifications actuelles vue la disparition de certains métiers tant dans le secteur secondaire que dans le secteur tertiaire, l'apparition de nouveaux métiers exigeant une plus grande qualification et les modifications à d'autres exigeant une requalification. Nous constations une tendance vers "une bi-polarisation des qualifications: on aurait d'une part une élite de concepteurs, techniciens et experts et d'autre part une majorité d'employés semi ou non qualifiés "surveillants" de la machine ou préposés à l'entrée des données"[2].

Nous avons observé que la robotique s'implante lentement au Québec dans le secteur manufacturier, alors que la technologie CAO/FAO s'introduit rapidement dans certains secteurs comme les secteurs de l'aéronautique et des équipements électroniques. Toutefois, la technologie CAO semble se développer plus rapidement que la CAO/FAO. La technique CAO s'implante aussi dans le tertiaire, particulièrement dans les services aux entreprises (ex. le génie conseil). Dans ce processus de changement, les travailleurs âgés seraient dépassés de plus en plus rapidement par le progrès technologique. Selon le sexe, ce sont les femmes qui seraient les plus touchées, compte tenu de leur très forte concentration dans le tertiaire où s'implantent très rapidement la bureautique et la télématique.

Cette mutation des qualifications rend nécessaire le développement de mesures pour requalifier la main-d'oeuvre en place et ainsi éviter des pertes d'emploi. Ces mesures qui s'inscrivent dans le domaine de la formation professionnelle peuvent être mises en place ou accentuées tant dans l'entreprise que dans les institutions de formation et elles doivent "à la fois tenir compte

---

1 Rapport de la Commission 3, avril 1984, p. 54.

2 Ibidem, p. 38.

des réalités du marché du travail et de la nécessité de maximiser les potentialités et l'adaptabilité de la main-d'oeuvre à un environnement changeant"[1]. Il est aussi important de former les cadres à l'informatisation des entreprises pour qu'ils deviennent des agents de changement plutôt que des freins à l'implantation des nouvelles technologies.

Suite à ces premiers constats et à cet énoncé de principe, nous avons décidé de faire de la formation professionnelle une priorité et nous avons constitué un comité chargé de proposer des orientations et des actions dans ce domaine perçu comme un moyen important de maîtriser les impacts des changements technologiques sur les qualifications de la main-d'oeuvre déjà en place.

Aux yeux de ce comité, la formation professionnelle, dans le contexte des changements technologiques, doit viser les objectifs spécifiques suivants:

1) prévoir et planifier les changements technologiques et former la main-d'oeuvre en conséquence;

2) adapter la main-d'oeuvre aux nouvelles technologies en vue de lui en assurer la maîtrise;

3) recycler la main-d'oeuvre suite aux fermetures d'usines et à la disparition de métiers et d'emplois.

De nombreuses études ont traité de la réorganisation du travail liée à l'implantation des changements technologiques. Celle-ci résulte soit en une déqualification soit en une requalification de la main-d'oeuvre en place, selon les modalités d'implantation et d'organisation du travail adoptées à cette occasion.

---

1 Rapport de la Commission 3, avril 1984, p. 64.

La Commission n'a cependant pas eu tout le temps voulu, ni les ressources pour étudier les besoins de la main-d'oeuvre en matière de formation professionnelle dans le cadre particulier des changements technologiques. La Commission Jean et l'Énoncé de politique sur l'éducation permanente traitent abondamment de ce sujet dans un cadre plus global. Ces besoins de la main-d'oeuvre nécessitent une formation qualifiante, i.e. une formation allant au-delà du strict apprentissage défini en fonction d'un poste spécifique de travail, favorisant la compréhension du processus de travail, permettant une plus grande implication du travailleur et une organisation du travail plus valorisante. Ces besoins de la main-d'oeuvre requièrent également la reconnaissance des acquis de formation. Ces atouts facilitent la mobilité professionnelle verticale et horizontale, améliorent l'intérêt au travail et finalement accroissent la productivité. Nous retenons de ces deux analyses que la formation professionnelle large et qualifiante et les campagnes d'alphabétisation entre autres, tant de fois réclamées par les associations de travailleurs, sont encore plus nécessaires en regard des nouvelles technologies, car comme l'exprimait Hans G. Schutze lors d'un symposium international sur l'éducation des adultes à Shanghai en mai 1984:

> "Un certain nombre de qualités d'ordre général ... seront exigées de la main-d'oeuvre travaillant sur des systèmes ou équipements informatisés:
>
> - la capacité d'analyser différents processus de travail;
> - un sens d'appréciation quantitative de divers processus;
> - l'aptitude à conduire un dialogue avec un équipement informatisé;
> - un sens de la responsabilité et l'aptitude à travailler de manière autonome;
> - l'aptitude à lier les considérations techniques, économiques et sociales dans l'évaluation de l'équipement et des méthodes de travail;
> - une approche planifiée et méthodique du travail"[1].

Nous reconnaissons le bien-fondé de ces exigences.

---

1 Schutze, Hans G.: L'éducation des adultes et la transformation du travail, Symposium international sur l'éducation des adultes, Shanghai, Chine, mai 1984.

Dans le cadre de notre mandat spécifique et compte tenu des objectifs poursuivis par la formation professionnelle dans le contexte des changements technologiques, nous présenterons dans une première section un long inventaire des outils de planification et des programmes de formation; nous voulons ainsi familiariser l'ensemble des agents socio-économiques avec ces outils et programmes. Par la suite, nous identifierons les principaux types d'action en matière de formation professionnelle qui concourent à l'atteinte de chacun des objectifs. La deuxième section portera sur l'appréciation des outils de planification et des programmes de formation en regard des objectifs poursuivis par la formation professionnelle dans le contexte des changements technologiques. La troisième et dernière section concluera sur l'ensemble de nos réflexions et soumettra nos recommandations à la Conférence.

Avant de commencer, nous tenons à rappeler que nous avons convenu avec la Commission 4, de ne pas traiter de la formation professionnelle régulière des jeunes ni de la formation de base, sauf celle qui est offerte dans le cas où le recours à cette formation est un préalable pour accéder à un recyclage "technologique".

Notre analyse et nos recommandations visent les travailleurs et travailleuses déjà en place (y inclus ceux et celles en chômage), à tous les niveaux professionnels, dans tous les secteurs socio-économiques et selon toutes les tailles de l'entreprise publique ou privée. Nous tiendrons particulièrement compte des excédents de travailleurs difficilement recyclables et nous traiterons distinctement les impacts et les actions en regard des postes menacés de disparition d'une part et ceux qui pourront assumer le changement d'autre part. De plus, nous prendrons en considération les travailleurs âgés et les femmes qui sont particulièrement vulnérables dans ce processus de changement.

2.2 État de la situation

2.2.1 Les objectifs de la formation professionnelle dans le contexte des changements technologiques

2.2.1.1 Prévoir et planifier les changements technologiques et former la main-d'oeuvre en conséquence

On cherche par cet objectif à développer en qualité et en quantité suffisantes les compétences nécessaires aux changements technologiques prévisibles, de façon à prévenir les pénuries et à préparer le remplacement de la main-d'oeuvre. Dans un contexte de chômage élevé et persistant, on vise également à préparer la main-d'oeuvre disponible à s'intégrer plus facilement à un nouvel environnement technologique.

La population adulte doit être considérée au même titre que celle des jeunes comme une source de main-d'oeuvre qualifiée face aux besoins futurs du marché du travail. Il est donc nécessaire de promouvoir des actions qui répondront aux besoins futurs de main-d'oeuvre et assureront le remplacement de la main-d'oeuvre, en favorisant le développement des compétences des adultes et leur faculté d'adaptation aux nouvelles technologies.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire d'effectuer des prévisions de besoins en main-d'oeuvre par secteur d'activités économiques. À cette fin, il est aussi important d'effectuer des études sectorielles, de façon à bien cerner les besoins de compétences liés à l'introduction des nouvelles technologies telles que la micro-électronique, les fibres optiques, la biotechnologie, la CAO/FAO, la robotique, etc.

Les clientèles visées par cet objectif sont tant les personnes à la recherche d'un emploi que les personnes en emploi qui désirent changer de métier et de profession.

2.2.1.2 Adapter la main-d'oeuvre aux changements technologiques en vue de lui en assurer la maîtrise

On vise par cet objectif à permettre aux travailleurs, en emploi ou sur le point de perdre leur emploi, d'acquérir des connaissances additionnelles de façon à faire face aux changements technologiques importants et à court terme au sein de leur entreprise. En général, il s'agit d'une formation axée sur l'acquisition d'un nombre limité de connaissances additionnelles et visant une solution rapide aux problèmes posés.

La formation professionnelle est utilisée dans ce cas pour permettre aux travailleurs en emploi dont la tâche fait l'objet de modifications d'acquérir les connaissances et la formation nécessaires pour pouvoir conserver leur emploi, tout en dépassant le strict apprentissage lié à un poste de travail.

2.2.1.3 Recycler la main-d'oeuvre suite aux fermetures d'usines et à la disparition de métiers et d'emplois

On veut par cet objectif offrir aux travailleurs mis à pied, aux travailleurs dont les métiers et les secteurs sont menacés ou en perte de vitesse, l'acquisition de nouvelles compétences ou leur perfectionnement afin d'accroître leurs possibilités de se trouver un emploi dans un secteur porteur d'avenir. Ces actions ont eu jusqu'à présent un caractère essentiellement défensif, dans le sens où l'on attend généralement les avis de licenciement avant de prendre des mesures en faveur des travailleurs touchés. Or, il serait possible dans certains secteurs industriels de débuter des efforts de formation avant que les licenciements soient inévitables.

2.2.2 Les outils de planification et les programmes de formation liés à l'objectif de prévention

2.2.2.1 Les outils de planification

Dans le cadre de l'objectif de prévention, les outils de planification comprennent l'ensemble des moyens (prévisions, études sectorielles, mécanismes de concertation, etc.) visant à identifier et planifier les actions de formation qui répondront aux besoins futurs du marché du travail.

- Les modèles d'estimation des besoins

Dans le cadre de la prévision des besoins professionnels, on dispose de trois modèles: un modèle fédéral, le "Système de projections des professions au Canada" (SPPC) et deux modèles originant du MMSR, le "Modèle québécois de prévision par profession" (MQPP) et un modèle de prévision visant à cerner les surplus et les pénuries à court terme. Précisons que le SPPC et le MQPP sont deux modèles à moyen et long termes.

. Le SPPC

Le système de projection des professions au Canada (SPPC) a comme objectif d'intégrer toute l'information disponible (entreprises, syndicats, gouvernements provinciaux et ministères fédéraux) dans le cadre du développement d'un modèle de projection à moyen et à long termes de l'offre et de la demande par profession. La CEIC justifie la mise sur pied de ce système par le fait que les outils actuels sont insuffisants et que les résultats de ces projections serviront "d'input" non seulement au programmes de formation professionnelle, mais également à la planification des autres programmes de main-d'oeuvre ainsi qu'à l'établissement de la liste des professions désignées d'importance nationale.

. Le MQPP

Le MMSR a pris la décision d'élaborer son propre système de prévision de l'offre et de la demande par profession, suite au constat que la SPPC s'avérait incapable de tenir compte des différences importantes dans l'évolution des marchés de travail régionaux, et de la particularité du système d'éducation québécois. De plus, la méthode utilisée par la CEIC pour élaborer le SPPC ne laissait aucun doute quant à l'impossibilité de produire des résultats rapidement.

Devant les besoins pressants du Québec dans ce domaine, il était donc essentiel pour le Québec de développer son propre système (le MQPP) afin notamment de mieux refléter la spécificité du marché du travail québécois. Ainsi les travaux de développement du MQPP (côté demande) ont permis la publication de prévisions de besoins professionnels jusqu'en 1990. On effectue actuellement la modélisation de l'offre de diplômés, ce qui permettra, pour l'été 1985, de fournir les déséquilibres professionnels pour quelque 500 groupes professionnels. Il faut souligner que le MQPP servira de plus en plus à la désignation des professions d'importance nationale, étant donné que celles-ci doivent refléter les besoins futurs du marché du travail.

. Modèle à court terme de déséquilibre professionnel

Le MMSR effectue également des prévisions à court (environ 2 ans) terme de déséquilibre de main-d'oeuvre par groupe professionnel et par région. Ces travaux s'inscrivent dans la démarche annuelle de l'estimation des besoins de formation au plan régional.

- Les instruments sectoriels

Les instruments sectoriels comprennent les études effectuées au niveau fédéral et provincial, de même que différentes structures mises en place au niveau sectoriel (protocoles d'ententes sectorielles, centres de producti-

vité sectoriels, CAMAQ) qui visent notamment à identifier et planifier les besoins de formation liés à l'introduction des nouvelles technologies.

. Les études sectorielles

Dans le cadre des activités du Système de protection des professions au Canada (SPPC), la Commission de l'emploi et de l'immigration (CEIC) donne à contrat des études sectorielles jugées prioritaires (ex.: le secteur hospitalier, la construction de navires, le secteur automobile) en regard des changements technologiques. Ces études ont pour but de prévoir l'évolution du secteur et l'impact de l'introduction des changements technologiques sur l'emploi et les professions.

Au Québec, le Bureau de la statistique du Québec, en association avec le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (MMSR), le ministère de l'Énergie et des Ressources (MER) et le ministère de la Science et de la Technologie (MST) a octroyé un contrat à l'INRS-Urbanisation, concernant l'étude de "l'impact des nouvelles technologies de production sur l'économie québécoise".

L'étude porte sur environ soixante (60) sous-secteurs de l'économie québécoise. Elle vise notamment à cerner l'impact de l'introduction des nouvelles technologies au niveau global des secteurs et pour un certain nombre de professions. Six études sectorielles sont déjà terminées dans les sous-secteurs suivants: les textiles, les pâtes et papiers, les institutions d'épargne et de crédit, l'aluminium, la santé et les services sociaux et les gros appareils électriques. Il est important de signaler que des chercheurs du MMSR se joignent aux chercheurs universitaires pour cerner de plus près les modifications dans les contenus des tâches ainsi que les conditions d'implantation des changements technologiques (ex.: formation, information des travailleurs) dans dix sous-secteurs.

. Les protocoles d'ententes sectorielles[1]

Des protocoles d'ententes sectorielles sur la planification des ressources humaines sont signés (actuellement environ une vingtaine d'ententes existent) entre la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et les associations sectorielles.

Ces protocoles établissent les modalités d'application d'une collaboration continue entre les intervenants concernés dans un secteur dans le but d'assurer l'existence d'une main-d'oeuvre hautement spécialisée. Ils visent également à mettre en oeuvre les mesures appropriées pour identifier et surmonter certaines pénuries courantes et futures en ressources humaines et aider les salariés du secteur concerné à s'adapter à l'évolution de l'industrie. Ces ententes visent donc des objectifs de prévention et d'adaptation de la main-d'oeuvre, face à divers changements au niveau du secteur.

. Le Comité pour l'adaptation de la main-d'oeuvre aérospatiale du Québec (CAMAQ)

Tout d'abord, mentionnons que le CAMAQ est un groupe conjoint composé de 11 entreprises, de 21 syndicats ainsi que des gouvernements fédéral et québécois. Le comité, en regard de l'adaptation de la main-d'oeuvre et des effets des changements technologiques sur les qualifications et les structures d'emploi, organise la concertation de tous les intervenants, favorise la création et le maintien de l'emploi, planifie les besoins en main-d'oeuvre (pénurie et impact des changements technologiques), rationalise la formation professionnelle scientifique et administrative au sein des entreprises et des institutions d'enseignement.

---

1 Voir la liste à l'annexe C.

Le comité utilise des moyens tels que des centres de documentation, des sous-comités, des recherches et des campagnes de promotion pour agir sur:

- les prévisions de besoins en main-d'oeuvre qualitatifs et quantitatifs;
- les contenus de programmes de formation de tous niveaux;
- la mise sur pied de cours spécialisés;
- le recyclage des travailleurs;
- les programmes d'aide gouvernementale;
- les structures pédagogiques des cours (stages en industrie);
- l'aide financière aux étudiants;
- la création d'établissements spécialisés en technologies de pointe;
- la recherche et le développement;
- le perfectionnement de professeurs;
- la publicité auprès de la population en général et auprès des étudiants.

Le CAMAQ est une autre structure sectorielle qui permet d'identifier les besoins professionnels liés aux changements technologiques, et d'agir au niveau de l'adaptation de la main-d'oeuvre aux nouvelles technologies.

. Les centres de productivité sectoriels[1]

Les centres de productivité sectoriels sont mis sur pied sous l'impulsion du MIC pour agir au niveau du développement technologique des entreprises de leur secteur. Parmi leurs objectifs, on trouve la promotion du développement et de la modernisation des industries concernées, l'amélioration de la capacité concurrentielle des entreprises, l'encouragement à tout nouveau projet de service, l'encouragement à la concertation et à la collaboration de tous les agents socio-économiques.

---

1 Il y a actuellement des centres de productivité dans les secteurs suivants: le vêtement, le textile, le meuble et le bois ouvré. Il existe aussi un centre de promotion de la mode de Montréal.

Ces centres offrent des services de consultation et d'analyse diagnostique en gestion et marketing, des cours, des colloques et des programmes de formation administrative et technique pour tous les niveaux de personnel. Les centres organisent aussi des activités de sensibilisation à l'amélioration des systèmes informatiques, à l'ingénierie, etc.

Ces organismes sectoriels permettent ainsi d'anticiper les changements technologiques au niveau des secteurs, nécessaires à l'amélioration de la capacité concurrentielle des entreprises. Ils sont donc des instruments utiles pour cerner les besoins professionnels liés aux changements technologiques. Ils jouent également un rôle au niveau de l'adaptation de la main-d'oeuvre aux nouvelles technologies.

- Les analyses de professions et les répertoires professionnels

Les analyses de professions et les répertoires professionnels sont des outils importants pour élaborer les contenus de formation liés aux trois objectifs de la formation professionnelle dans le contexte des changements technologiques: la prévention, l'adaptation et le recyclage.

. Les analyses de professions

L'analyse de professions comporte le relevé des tâches et des sous-tâches se rapportant à la profession de même que l'identification des informations spécifiques requises (connaissances professionnelles, matériaux et équipements utilisés). Ces documents indiquent aussi les normes professionnelles, c'est-à-dire les aptitudes, les activités physiques nécessaires, les conditions d'ambiance ainsi que les facteurs d'intérêt et les indices de tempérament souhaitables. À ces renseignements s'ajoutent les tendances technologiques ainsi que les lois et les règlements régissant, s'il y a lieu, la profession. Le MMSR a réalisé quelque 1 300 analyses de professions. Celles-ci ont servi, entre autres, à l'élaboration des profils de formation professionnelle du MEQ. D'autres projets d'analyse qualitative des professions sont actuellement en développement au MMSR, en vue d'établir éventuellement des devis de formation professionnelle.

. Les profils de formation professionnelle

Les répertoires des profils de formation professionnelle élaborés par le MEQ[1], à partir surtout des analyses de professions du MMSR, sont un outil à la disposition de ceux qui élaborent des programmes de formation professionnelle réguliers ou sur mesure. Il s'agit de 23 répertoires, un par champ professionnel, qui établissent les profils de chacune des professions ou spécialités existant sur le marché du travail québécois. Ils comportent aussi les "blocs" de connaissances présentés par objectifs qu'il faut maîtriser pour exercer adéquatement les diverses professions regroupées en fonctions-types.

Les contenus correspondant à des technologies nouvelles sont facilement repérables et peuvent servir à monter des cours de perfectionnement. La mise à jour de ces répertoires est prévue selon un plan précis.

- Les outils de l'entreprise

L'entreprise peut planifier l'introduction de changements technologiques dans la mesure où elle planifie son activité de production et par conséquent les investissements nécessaires pour accroître ou maintenir sa position concurrentielle. Ce ne sont donc pas toutes les entreprises qui planifient l'introduction de changements techniques ou technologiques. Les PME en particulier pour un ensemble de motifs s'adonnent peu à la planification.

Les grandes entreprises procèdent elles-mêmes à la planification de leur personnel, et cela s'intègre au processus de planification stratégique de l'entreprise. Cette planification des ressources humaines vise à rééquilibrer le marché interne du travail, à court et à long termes dans l'entreprise, par un processus formel et continu.

---

1 Ces instruments de planification de la formation professionnelle ont été élaborés par le ministère de l'Éducation en collaboration avec le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et sont disponibles chez l'Éditeur officiel.

À ce sujet, la Commission 3 a invité messieurs Gilles Guérin et Jean-Pierre Bolduc à venir informer les commissaires sur le processus de planification des ressources humaines (PRH) dans l'entreprise.

Monsieur Guérin a présenté un modèle théorique qui reproduit une stratégie patronale visant l'accroissement de la productivité grâce à une plus grande satisfaction des ressources humaines. Ce modèle correspond à une approche non conflictuelle de la gestion des ressources humaines comparativement à celle des relations de travail qui, elle, est de nature conflictuelle. Selon lui, ce modèle est neutre et permet la participation des syndicats tout comme celle d'autres acteurs. Suite aux discussions avec les commissaires, il en est ressorti que ce modèle est très peu répandu dans la pratique actuelle et qu'il s'adresse uniquement aux grandes entreprises, particulièrement celles situées dans des secteurs où la technologie est importante et le changement continu.

Monsieur Jean-Pierre Bolduc a expliqué aux commissaires un modèle pratique de planification des ressources humaines dans une entreprise, en l'occurrence celui de Québec Téléphone. Cette entreprise a mis en place à partir de 1978 un plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines comprenant des activités de planification, d'acquisition, de développement et de conservation de la main-d'oeuvre de l'entreprise. Ce plan, conçu d'abord pour les cadres, peut s'appliquer éventuellement aux postes d'exécution.

Monsieur Bolduc a décrit la démarche d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines et les nombreux outils qui ont été conçus à Québec Téléphone à cette fin. Il a expliqué que cette planification des effectifs est intégrée à la planification budgétaire et stratégique à Québec Téléphone. Il est ressorti des discussions avec les commissaires que les technologies peuvent faciliter la planification des ressources humaines.

En effet, un bon système informatisé est indispensable pour traiter la grande quantité de données relatives aux ressources humaines. Inversement, la planification des ressources humaines facilite l'introduction des changements technologiques en permettant d'identifier et de former les employés aptes à s'y adapter tout en laissant les autres continuer à travailler avec les anciennes technologies.

Bref, ces présentations ont démontré aux commissaires que l'entreprise a un rôle fondamental à jouer dans le processus de planification des changements technologiques, mais que les PME ont rarement les moyens de se doter d'un système de PRH adéquat.

- Les professions désignées d'importance nationale et la caisse d'accroissement des compétences professionnelles

La désignation des professions d'importance nationale constitue un autre mécanisme de planification des besoins de formation dans le cadre des changements technologiques. Ce processus vise l'accroissement de la formation dans les professions où on prévoit les besoins les plus urgents en main-d'oeuvre. Une profession est désignée d'importance nationale seulement si une pénurie sérieuse de personnel existe et est prévue à l'échelle nationale ou régionale et si des mesures spéciales de formation constituent l'intervention la plus appropriée pour prévenir une pénurie anticipée.

La mise en place d'infrastructures et d'équipements de formation additionnels pour dispenser des cours est un long processus. Par conséquent, les professions sont désignées, en principe, en fonction de besoins prévus de travailleurs qualifiés et non seulement selon la situation de l'offre et de la demande actuelle en main-d'oeuvre spécialisée. Ainsi, dans le cadre de ce processus, la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles du gouvernement fédéral a pour but principal de fournir des fonds aux

provinces et à des organismes sans but lucratif pour la mise en place, le réaménagement, l'agrandissement ou la modernisation des installations utilisées aux fins de la formation dans les professions d'importance nationale. En outre, les organismes sans but lucratif peuvent se prévaloir d'une aide financière pour l'aménagement de nouvelles installations, afin de fournir une formation dans des professions qui conviennent aux adultes ayant des besoins spéciaux.

Ainsi, en regard des changements technologiques, cet outil vise principalement un objectif de prévention plutôt que d'adaptation.

- Les mécanismes de participation et la préparation des plans annuels de formation

. Les mécanismes de participation

Dans le cadre de l'identification et de la planification des besoins de formation professionnelle, le gouvernement du Québec privilégie la consultation des entreprises et des organisations de travailleurs via les comités consultatifs régionaux (CCR)[1]. Ces comités sont formés en vertu de la loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre. Ils sont formés de représentants des employeurs et des salariés(es) des secteurs de l'industrie et des services.

La loi met en même temps sur pied un organisme de participation effective des représentants des employeurs et des salariés(es) à l'implantation et à l'administration des programmes de formation professionnelle de la main-d'oeuvre établis en collaboration avec le ministère de l'Éducation. Ce sont les Commissions de formation professionnelle. Il existe une Commission de formation professionnelle dans chacune des onze régions administratives du Québec pour favoriser la réalisation de ces objectifs de participation.

---

1 Les CCR comprennent environ 2000 personnes représentant la plupart des secteurs économiques du Québec.

En principe, toutes les données relatives à l'estimation des besoins en main-d'oeuvre et de la main-d'oeuvre sont présentées aux CCR pour obtenir leur avis.

Compte tenu du fait que très peu d'entreprises planifient leurs besoins en ressources humaines, on obtient surtout des avis sur les besoins à très court terme concernant l'adaptation et le recyclage des travailleurs. Il arrive parfois, pour les professions liées à l'informatique que les préoccupations soient à moyen terme. Ainsi, ce mécanisme de consultation concourt à l'atteinte des objectifs de prévention, d'adaptation et de recyclage en regard des changements technologiques.

Un deuxième mécanisme de consultation est celui des Tables nationales sectorielles (environ une vingtaine) de la formation professionnelle. Elles cherchent à cerner les besoins de formation dans l'ensemble des secteurs d'activités de l'économie du Québec. Ces tables sont mises en place actuellement avec le concours du MMSR et du MEQ. Chacune d'elles comprend 20 sièges dont 14 pour les partenaires socio-économiques et 6 pour les partenaires gouvernementaux et scolaires. Les partenaires socio-économiques sont des représentants des entreprises, des travailleurs et des associations ou ordres professionnels. Des liens étroits seront évidemment établis entre ces deux modes de consultation.

. Les plans annuels de formation

Dans le cadre de l'Accord Canada-Québec sur la formation professionnelle, un plan annuel de formation est élaboré dans chacune des régions avec le concours des instances régionales du MEQ, de la CEIC et des CFP. Sans entrer dans tous les détails des mécanismes de l'Accord, ces plans régionaux font l'objet d'arbitrage au niveau provincial avant d'être approuvés par le Comité mixte chargé d'administrer l'Accord.

Globalement c'est le mécanisme suivi pour l'élaboration du plan de formation en établissement. La formation en industrie est principalement administrée par les instances régionales de la CEIC et du MMSR en tenant

compte des priorités d'intervention déterminées par le comité mixte. La CFP, en collaboration avec le MEQ, peut élaborer un plan de formation pour l'employeur ou s'assurer que la méthodologie et la durée d'un plan de formation soumis par un employeur répondent aux exigences pédagogiques du Québec.

Pour ce qui est du plan annuel de formation du Programme québécois de formation de la main d'oeuvre (PFMQ), il est élaboré dans chacune des régions par la CFP en collaboration avec le MEQ.

2.2.2.2 Les programmes de formation

Nous présenterons sous cette rubrique les programmes de formation liés à l'objectif de prévention. Pour chacun des programmes de formation, nous établirons le lien entre le type de formation dispensée et les besoins pressentis dans le cadre des changements technologiques.

En relation avec l'objectif de prévention, nous avons regroupé les activités de formation de longue durée, celles qui préparent à accueillir les changements technologiques. La formation permet dans ce cas d'assurer un niveau de connaissances générales suffisantes et d'accroître les capacités de chacun et chacune. Il s'agit de développer, comme nous l'avons déjà affirmé, en qualité et en quantité suffisantes, les compétences nécessaires à l'économie de façon à prévenir les pénuries et à préparer le remplacement de la main-d'oeuvre.

- Le Programme national de formation en établissement à temps plein (PNFE)

Ce programme veut favoriser l'adaptation des qualifications professionnelles de la main-d'oeuvre en chômage aux besoins et à l'évolution de l'économie et augmenter ses chances d'emploi et de rémunération.

Il s'inscrit dans le cadre de l'Accord Canada-Québec. Les candidats admis n'ont aucun frais de scolarité à payer et bénéficient d'allocations de formation ou du maintien des allocations d'assurance-chômage. Le recrute-

ment et la sélection des candidats sont le résultat d'un processus conjoint du fédéral et du Québec. Peuvent être admises en général toutes les personnes qui ont dépassé d'un an l'âge de fréquentation scolaire obligatoire ou celles qui n'ont pas fréquenté l'école régulière depuis au moins 12 mois consécutifs. 30% des places dans les métiers non traditionnels sont réservées aux femmes.

La formation est dispensée par les services d'éducation des adultes des commissions scolaires et des cégeps et on exige des préalables spécifiques pour chaque cours. C'est une formation à temps plein, de jour ou de soir d'une durée variant de 2 à 52 semaines, pour tous les types de professions de niveau secondaire et collégial. Elle se donne selon les programmes de cours officiels ou sur mesure approuvés par le Québec et conduit à une reconnaissance officielle des études par le MEQ.

Les cours à temps plein de ce programme rejoindront 26 000 personnes en 1984-85 et 140 $ millions en coûts de formation y auront été investis.

Ce programme n'a pas pour objectif principal de préparer les chômeurs à faire face aux changements technologiques. Cependant, dans la mesure où il agit au niveau de la formation de base et professionnelle (prioritairement pour les professions d'importance nationale), on peut penser qu'il permet de préparer la main-d'oeuvre aux besoins futurs liés aux changements technologiques et aussi à mieux accueillir les nouvelles technologies.

- Le Programme de formation de la main-d'oeuvre québécoise (PFMQ)

Le Programme de formation de la main-d'oeuvre québécoise se veut complémentaire et supplétif aux programmes fédéraux.

Financé par le MMSR en collaboration avec les services du MEQ, le programme comprend quatre objectifs dont un seul concerne la formation de longue durée. Cet objectif consiste à accroître la quantité d'actions de formation dans les professions identifiées d'importance nationale par le Québec. À cette fin, on organise des activités de formation à temps plein et partiel prioritairement en établissement. La clientèle est constituée par les travailleurs en emploi ou sans emploi; le budget est de 14 $ millions.

La formation donnée dans le cadre de cette activité est liée directement aux objectifs de prévention et d'adaptation de la main-d'oeuvre face aux changements technologiques.

- Les programmes réguliers des commissions scolaires, des cégeps et des universités

De façon générale, les politiques d'admission des cégeps et des universités rendent possible l'accès à des cours réguliers à temps plein aux adultes. Les critères d'admission sont alors essentiellement ceux qui prévalent pour les jeunes et aucune adaptation particulière n'est faite pour les adultes. Ceux-ci sont intégrés dans les mêmes groupes d'élèves que les élèves réguliers.

L'accès aux cours de formation professionnelle réguliers dans les commissions scolaires est une expérience récente, la principale difficulté étant la différence d'âge entre adultes et jeunes.

Dans le cadre du programme d'"insertion sociale et professionnelle" du MEQ, les commissions scolaires offrent depuis l'an dernier des cours réguliers intensifs aux adultes qui voudraient soit élever leur niveau de perfectionnement dans leur profession, soit terminer l'acquisition d'une formation professionnelle ou générale de base.

Il y a aussi les cours de formation générale adaptée à la clientèle adulte dispensée à temps partiel et conduisant à une reconnaissance officielle. On essaie de rendre accessibles aux travailleurs en emploi les programmes réguliers en allégeant les critères d'accès. On adapte les modes d'organisation des cours et les contenus de cours pour tenir compte des besoins des adultes et de leurs acquis et des besoins des entreprises lorsqu'elles sont commanditaires des cours. Les adaptations de contenu conduisent également à une forme de diplômes particuliers tels que les attestations et les certificats d'études. Les programmes adaptés sont particulièrement présents dans les cégeps et les universités.

L'enveloppe globale pour les cégeps dans le cadre de cette action est de 16 $ millions pour 1984-85. La nature des cours offerts aux adultes est déterminée par chaque établissement et concerne la formation générale et la formation professionnelle. Quoiqu'on n'ait aucune donnée précise disponible, on peut estimer à environ 60% le volume total des activités dispensées en formation professionnelle des adultes dans les cégeps.

Dans les universités, environ 66 000 étudiants étaient inscrits en 1981-82 dans le cadre des cours à temps partiel et 90% de ceux-ci étaient des travailleurs en emploi. Les pratiques de formation à temps partiel sont variables d'une université à l'autre. La majeure partie de la formation "adaptée" aurait été offerte aux travailleurs des secteurs public et parapublic de la santé et de l'éducation. Le deuxième noyau important toucherait les activités de formation en administration offertes aux entreprises ou aux employés des secteurs public et parapublic.

Il est difficile d'apprécier dans quelle mesure la formation donnée dans le cadre de ces programmes est liée aux changements technologiques puisque ces actions visent d'abord et avant tout à accroître l'accès à la formation pour les adultes. Cependant, on peut penser que les cours réguliers et la formation "adaptée" aux adultes à temps partiel concourent à l'atteinte de l'objectif de prévention et aussi d'adaptation (par le perfectionnement) aux nouvelles technologies. C'est certainement le cas quand les entreprises sont commanditaires des cours. De plus, il faut signaler que dans le cadre du programme d'insertion sociale et professionnelle, le MEQ a informé les commissions scolaires et cégeps qu'il considérait comme prioritaires les technologies de pointe, les secteurs et les professions d'avenir.

- <u>La formation à distance, l'autodidaxie et les moyens d'enseignement</u>

Le développement technologique entraîne la nécessité d'une formation continue. Comme complément à la formation de longue durée, on se doit de mentionner la formation à distance et l'autodidaxie d'autant plus que leur utilisation s'accroît.

La formation à distance se définit par une relation entre un enseignant ou groupe d'experts et l'enseigné, dans laquelle l'éloignement physique est caractéristique de ce type d'enseignement. La relation est établie par divers moyens:

- le télé-enseignement;
- l'enseignement par correspondance:
- la télématique;
- la radio.

Parmi les technologies reliées à la télématique, mentionnons les ordinateurs avec leurs mécanismes périphériques variés, les logiciels d'apprentissage, les tableaux électroniques, les banques de données électroniques, etc. Les revues spécialisées en informatique et technique viendront s'ajouter aux autres moyens à la disposition des autodidactes.

A titre d'exemple de la formation à distance, mentionnons le programme OCTOPUCE accessible au grand public et utilisé par des travailleurs de toutes sortes. Au chapitre de l'enseignement par correspondance, en plus de tous les programmes de formation professionnelle offerts par le MEQ, on trouve aussi les programmes offerts par les institutions privées.

Ce type de formation est relié aux objectifs de prévention et d'adaptation. En effet, la formation dispensée agit particulièrement en vue de préparer les adultes à accueillir les changements reliés à l'environnement technaiderologique. De plus, elle permet un certain perfectionnement et peut ainsi aider les travailleurs en emploi à s'adapter aux nouvelles technologies.

- La formation dans les centres spécialisés

Les centres spécialisés, rattachés aux cégeps, offrent des services d'enseignement dans des secteurs d'activités reconnus comme prioritaires pour le développement du Québec et des services de recherche et d'aide technique aux entreprises. Ces centres ont été créés particulièrement pour aider à solutionner les problèmes associés aux changements technologiques.

Avec cette vocation particulière de répondre aux préoccupations engendrées par les changements technologiques, les centres dispensent diverses formes de perfectionnement à temps plein ou partiel tant pour les jeunes et les adultes (en emploi ou non) du secteur régulier que pour les entreprises. Six centres spécialisés oeuvrent actuellement dans les secteurs suivants: ordinique, technologie physique, pêches maritimes, meuble et bois ouvré, textile, mode et vêtement. D'autres sont à venir en informatique, électronique, aérotechnique, métallurgie, tourisme, technologie agricole et exploitation minière.

Ces centres visent à former des jeunes et des adultes en fonction des secteurs prioritaires liés aux changements technologiques. Ils font donc de la prévention. De plus, ils oeuvrent dans le domaine de l'adaptation des travailleurs en dispensant diverses formes de perfectionnement à temps plein et à temps partiel lié aux besoins particuliers des travailleurs devant s'adapter aux changements technologiques.

- La formation donnée dans le cadre des professions désignées d'importance nationale et régionale

La liste des professions désignées est un outil de planification en regard des besoins futurs et continus du marché du travail. La formation donnée pour ces types de professions s'inscrit dans le cadre du PNFE et du PNFI. On peut considérer qu'une forte proportion de la formation donnée est liée aux changements technologiques.

- Le Programme national de formation en industrie (PNFI)

Le Programme national de formation en industrie (formation chez l'employeur) est un programme qui comprend deux volets: la formation générale dans l'industrie (FGI) et la formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée (FMPMS). Les deux composantes diffèrent principalement par les niveaux de compétences visés, la durée de la formation, le taux de remboursement des frais et la désignation de professions. La formation prévue dure de 90 heures à deux ans selon la complexité de la profession et prend diverses formes: en cours de production, cours sur les lieux de travail, cours à temps plein ou partiel dans un établissement de formation selon la complexité des connaissances et compétences à acquérir (alternance travail-cours).

La formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée est axée sur l'industrie. Elle ne vise que les professions de haute spécialisation désignées d'importance nationale. Elle a pour objectif premier d'encourager les industries à élaborer et à développer la formation des gens de métier ou des travailleurs dans les professions spécialisées en pénurie chronique de main-d'oeuvre.

La formation générale dans l'industrie vise plus particulièrement à offrir aux travailleurs une formation dans les professions pour lesquelles il y a une demande, à recycler les travailleurs touchés par la nouvelle technologie et par les changements dans les activités économiques, ainsi qu'à former les chômeurs, les femmes (notamment dans les métiers non traditionnels) et les adultes qui ont des besoins spéciaux.

Dans le cas des deux composantes, la CEIC passe un contrat avec un employeur ou un groupe d'employeurs, en vertu duquel elle s'engage à rembourser une partie de certains frais liés à la prestation de formation, de même qu'une partie des salaires des stagiaires durant la formation. Le budget consacré à ce programme pour 1984-85 est de 35 $ millions pour 1200 projets. La participation québécoise pour des tâches techniques d'encadrement pédagogique est de 3 $ millions.

Environ 40% des projets concerneraient les changements technologiques. De plus, ce programme répond autant à l'objectif de prévention (formation de longue durée) qu'aux objectifs d'adaptation et de recyclage face aux changements technologiques.

2.2.3 Les outils de planification et les programmes de formation liés à l'objectif d'adaptation

2.2.3.1 Les outils de planification

Sous cette rubrique nous rappellerons brièvement les outils de planification précédemment identifiés dans le cadre de l'objectif de prévention, mais qui servent également à des fins d'adaptation. De plus, nous présenterons d'autres mécanismes de planification qui spécifiquement servent à l'adaptation des travailleurs aux changements technologiques.

- Les mécanismes de planification servant à la fois la prévention et l'adaptation

Parmi les outils de planification qui servent à la fois la prévention et l'adaptation de la main-d'oeuvre aux changements technologiques, mentionnons les protocoles d'ententes sectorielles, les centres de productivité sectoriels, le CAMAQ, les analyses de professions et les répertoires de formation professionnelle, de même que les entreprises et les groupes de salariés via notamment les CCR.

- Le Service consultatif fédéral et les comités de main-d'oeuvre du MMSR

Quand un problème d'adaptation se pose, il existe deux instances pour percevoir les besoins: le Service consultatif fédéral et le Service de l'adaptation de la main-d'oeuvre du MMSR. A la demande des parties (l'employeur et les salariés), il se constitue un comité d'adaptation formé de représentants de l'entreprise, des salariés, de la CEIC et du MMSR. Ce comité a pour but, entre autres, de planifier des actions de formation dans le cadre des programmes gouvernementaux.

Du côté fédéral, le Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada (SCM) est chargé d'exécuter le programme d'adaptation, de fournir des conseils techniques sur la planification et la mise en oeuvre des mesures d'adaptation (ex.: la formation professionnelle) et de coordonner au besoin l'exécution des programmes publics. L'aide financière accordée aux deux parties (l'employeur et le syndicat) dans le cadre du programme vise à promouvoir les travaux du comité en vue de planifier l'adaptation interne de la main-d'oeuvre par suite de changements technologiques ou autres. Au MMSR l'équivalent du Service consultatif fédéral correspond au Service de l'adaptation de la main-d'oeuvre. En pratique, les deux instances reçoivent des demandes liées à l'adaptation, mais par la suite le Fédéral et le Québec travaillent conjointement dans le cadre des Comités de main-d'oeuvre pour solutionner le problème identifié par l'un ou l'autre des gouvernements.

2.2.3.2 Les programmes de formation

Nous présentons sous cette rubrique les programmes de formation qui visent l'adaptation des travailleurs à des changements technologiques à court terme.

- Le Programme national de formation en établissement à temps partiel (PNFE)

Ce programme dont nous avons parlé à propos de la formation de longue durée (voir p. 69) comprend un volet de formation à tempe partiel en établissement. L'objectif de ce volet est de favoriser la mise à jour et le perfectionnement de la main-d'oeuvre active pour l'adaptation aux changements technologiques et industriels. La formation donnée par les commissions scolaires et les cégeps doit répondre aux exigences du marché du travail.

À temps partiel, les programmes se donnent généralement le soir, sont adaptés selon le groupe d'étudiants, ont une durée variant entre 30 et 180 heures et conduisent à une reconnaissance d'études locale ou provinciale. En général, l'emploi des travailleurs doit appartenir au secteur d'activités dans lequel se situe les cours et des préalables de formation ou d'expérience sont nécessaires.

En 1984-85, le budget consacré à ce type de formation s'élevait à 15 $ millions (dont 50% vient du Québec) pour 140 000 inscriptions.

- Le Programme national de formation en industrie (PNFI)

Nous avons traité de ce programme dans le cadre de la formation de longue durée (voir p. 75) liée aux changements technologiques. Ce programme vise également l'adaptation de la main-d'oeuvre à des changements technologiques à court terme.

- Le Programme de formation de la main-d'oeuvre québécoise (PFMQ)

Nous avons déjà traité d'un des objectifs du PFMQ (voir p. 70) concernant la formation de longue durée liée à l'objectif de prévention. Deux autres objectifs doivent être mentionnés dans le cadre de l'adaptation de la main-d'oeuvre aux changements technologiques.

Le premier objectif vise à fournir une assistance technique et pédagogique aux entreprises pour les assister dans la conception et la gestion de leur plan de formation. Ce volet complète le PNFI. Le client est ici une entreprise organisant un projet de formation en industrie auquel on accorde une mise de fonds additionnelle pour embaucher des ressources humaines à la disposition de l'entreprise dans le cadre de son projet subventionné par le PNFI. Le budget consacré à ce volet est 700 000 $ environ.

Le deuxième objectif vise à recycler et perfectionner la main-d'oeuvre qui travaille dans des secteurs en perte de vitesse ou touchés par des changements technologiques. Il s'agit d'organiser des activités de formation en établissement à temps plein ou partiel pour des travailleurs en emploi ou sans emploi dans le but de les recycler ou de perfectionner leurs compétences. Le budget consacré à ce volet est de 3,3 $ millions.

- La formation sur mesure dans les cégeps et les commissions scolaires

La formation sur mesure, comme son nom l'indique, est conçue pour répondre aux objectifs spécifiques des commanditaires, lesquels veulent généralement perfectionner leurs ressources humaines. Les établissements de formation font de la publicité ou des offres de services en entrant en contact avec les entreprises; puis elles procèdent à l'analyse des besoins de formation pour ensuite formuler des programmes adaptés aux besoins identifiés.

Différents commanditaires achètent des cours dans les établissements de formation: employeurs, groupes d'employeurs, associations, ministères, etc. avec ou sans subventions publiques.

Étant donné que les relations s'établissent entre le client et l'établissement de formation, très peu de données regroupées existent sur le sujet. On peut cependant affirmer que la formation est beaucoup plus à temps partiel qu'à temps plein. Il reste néanmoins difficile d'apprécier la part de formation consacrée à l'adaptation aux changements technologiques. Nous tenons cependant à souligner que la part de la formation liée aux changements technologiques a tendance à s'accroître.

- La formation dans les centres spécialisés

Nous avons déjà traité (voir p. 74) de la formation professionnelle dispensée par les centres spécialisés rattachés aux cégeps en regard de l'objectif de prévention (formation de longue durée).

Ces centres reçoivent également de la part des entreprises du secteur concerné des commandes de formation pour répondre aux besoins particuliers des travailleurs devant s'adapter aux changements technologiques.

- La formation en entreprise[1]

Selon un sondage effectué pour le compte de la Commission d'étude sur la formation des adultes, au Québec, en 1979-80, les entreprises consacraient à la formation une somme de l'ordre de 325 $ millions. Compte tenu des problèmes structurels liés notamment aux changements technologiques, on peut raisonnablement penser que les activités de formation en entreprise en vue de l'adaptation de la main-d'oeuvre auront tendance à s'accroître au cours des prochaines années.

La nature des activités de formation se présente sous trois formes: la formation durant les heures de travail, la formation sur le tas et la formation en dehors des heures de travail. La formation durant les heures de travail est en général de courte durée et n'est pas reconnue par l'entreprise, c'est-à-dire qu'elle ne se traduit ni par une augmentation de salaire, ni par un transfert (promotion ou mutation). La formation sur le tas est presqu'exclusivement axée sur une formation professionnelle ou non professionnelle mais liée à la tâche. Pour ce qui est de la formation en dehors des heures de travail, les entreprises remboursent les frais de scolarité à leurs employés pour des activités conçues et réalisées par des institutions d'enseignement.

Une majorité d'entreprises (de 20 employés ou plus) ne disposent pas de programme ou de politique de formation: elles ne dispensent aucune activité de formation, de la formation sur le tas seulement ou encore des activités organisées de façon purement ponctuelle. Et parmi celles qui n'offrent aucune activité, une proportion importante d'entreprises affirment n'avoir aucun besoin de formation; ces entreprises privilégient sans doute d'autres solutions pour combler leurs besoins en main-d'oeuvre.

---

1 Les informations concernant ce type de formation proviennent d'un document préparé par Pierre Paquet pour le compte de la Commission 3: La formation en entreprise, Pierre Paquet, Université de Montréal, décembre 1984, voir à l'annexe B.

Même dans les entreprises qui disposent de politiques ou de programmes de formation (c'est-à-dire, règle générale, la grande entreprise), les travailleurs non qualifiés sont des laissés pour compte en ce qui a trait à la formation en entreprise. Ceci est encore plus vrai dans les PME où les chances d'accès à la formation, pour les cols blancs comme pour les cols bleus, sont fort réduites.

L'examen des activités de formation par secteur économique fait ressortir le développement important d'activités de formation dans les secteurs suivants: éducation, santé et administration publique. On constate des activités nettement plus faibles dans les secteurs de la contruction, des textiles, du commerce et des services (personnels et aux entreprises).

Par ailleurs, les femmes étant concentrées dans des activités tertiaires (ex.: emploi de bureau) et dans des secteurs où la PME est importante (ex.: le vêtement), elles seraient défavorisées sur le plan de la formation.

- Trois expériences innovatrices

Nous présentons sous cette rubrique trois expériences innovatrices en termes d'adaptation de la main-d'oeuvre aux changements technologiques.

. Kanata-High Technology Training Association (KHTTA)

L'expérience KHTTA est née de l'association de 8 entreprises spécialisées dans l'électronique et l'informatique à Kanata près d'Ottawa. Cette association est subventionnée par le fédéral dans le cadre de la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles et du PNFI.

L'Association offre des activités de perfectionnement dans le domaine de la haute technologie et de la gestion. Elle développe des devis d'apprentissage particulièrement adaptés à la formation en cours d'emploi. La formation se donne en entreprise et principalement sur le tas ou en groupe pendant ou en dehors des heures de travail. Pour la formation plus longue, l'Association effectue des ententes avec les collèges environnants.

Les clients sont le personnel des entreprises participantes au KHTTA. Depuis ses débuts (1½ an), le KHTTA aurait organisé 10 000 jours-élèves en gestion et 5 000 jours-élèves en formation technique.

En principe, toutes les actions de formation viseraient l'adaptation des gestionnaires et travailleurs des entreprises participantes aux changements technologiques.

. Le Centre canadien d'études pratiques des technologies avancées (CCEPTA)

Ce centre est en phase de création. Il veut offrir aux entreprises et aux travailleurs des formations adaptées à leurs besoins dans le domaine de la fabrication (conception, fabrication, assemblage) de produits mécaniques et électroniques à l'aide de technologies de pointe, des services de consultation technique en matière de formation professionnelle, des services connexes qui en résultent et des stages de perfectionnement aux enseignants.

Le CCEPTA se propose de monter un centre-usine manufacturier complet pour la conception, la fabrication et l'assemblage de produits mécaniques et électroniques utilisant les technologies de pointe. Ce complexe servirait de centre de formation. Selon les besoins, des personnes responsables du centre-usine ou des instructeurs expérimentés de l'extérieur y donneraient de la formation sur le tas ou en cours de production. Le centre pourrait aussi fournir de la formation sur mesure adaptée aux besoins et aux acquis des travailleurs.

. Formation professionnelle dispensée par les organisations syndicales: exemple de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames

Il y a lieu tout d'abord de mentionner que la formation professionnelle dispensée par les organisations syndicales est exceptionnelle.

Dans le cas de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, l'action de formation vise à préparer les coupeurs à travailler sur les nouvelles machines à gradation de patrons dans le but d'encourager les employeurs à acheter ces nouvelles machines. Le syndicat voit dans cette formation un moyen de protéger l'emploi de ces membres.

La formation est dispensée dans le cadre de cours du soir d'une durée de 110 heures. Elle est donnée par des ouvriers spécialisés, membres du syndicat, qui travaillent sur ces machines. On utilise l'ordinateur pour dessiner, mesurer, grader et tracer les patrons dans l'industrie du vêtement. Cette formation est financée par un fonds spécial alimenté à l'origine par les employeurs mais administré par les employés via leur structure syndicale.

- Les programmes privés

Les programmes privés de formation professionnelle se donnent dans des écoles privées ou par des firmes privées. On ne connait ni l'ampleur ni la qualité de ce type de formation. Il sera par conséquent impossible d'en réaliser une appréciation quelconque.

2.2.4 Les outils de planification et les programmes de formation liés à l'objectif de recyclage

2.2.4.1 Les outils de planification

Nous rappellerons brièvement certains outils de planification identifiés précédemment et pouvant servir à des fins de recyclage. Puis, nous présenterons des mécanismes de planification liés plus directement à l'objectif de recyclage.

- Les mécanismes de planification visant plusieurs objectifs dont celui du recyclage

Un premier instrument particulièrement important dans le cadre du recyclage

de la main-d'oeuvre (suite aux fermetures d'usines et à la disparition de métiers et d'emplois) concerne les prévisions de besoins professionnels par secteur d'activités économiques. En effet, le recyclage est utile dans la mesure où il se fait en fonction des secteurs et professions porteurs d'avenir. De plus, les instruments sectoriels et plus particulièrement les études sectorielles, mentionnées précèdemment, sont particulièrement utiles pour cerner les modifications dans le contenu des tâches ainsi que les conditions d'implantation des nouvelles technologies. Soulignons également les analyses de professions et les profils professionnels qui permettent l'élaboration des contenus de formation.

- Les comités de main-d'oeuvre (reclassement et protection de l'emploi)

Nous avons vu précédemment que le MMSR et le fédéral travaillent ensemble pour solutionner les problèmes liés à l'adaptation. Il en est de même dans le cas d'un avis de licenciement collectif envoyé au MMSR. Il se constitue alors un comité de reclassement formé de représentants de l'entreprise, des salariés licenciés, de la CEIC et du MMSR. Le comité est responsable de trouver des solutions pour les personnes touchées par la mise à pied. La formation constitue souvent une solution au reclassement. Lorsqu'on envisage une solution de formation, la Commission de formation professionnelle de la région intervient pour identifier de quelle façon la formation peut aider à résoudre les problèmes de placement ou de reclassement. On procède alors à une évaluation des profils des candidats, puis à l'élaboration d'un plan de formation adaptée. Si la formation prescrite ne rencontre pas les critères des programmes fédéraux, les CFP disposent d'un budget supplétif de 11 $ millions pour défrayer la formation que celle-ci soit dispensée en entreprise ou en institution.

Par ailleurs, dans le cas où des emplois sont menacés de disparition dans une entreprise, un comité de protection de l'emploi peut être formé à la demande des parties. Le MMSR et la CEIC fournissent alors l'aide financière et l'expertise technique au comité de protection de l'emploi pour établir un diagnostic et un plan de redressement. Le recyclage de certains travailleurs peut être une solution au problème. Dans ce cas, on utilise le même processus que les comités de reclassement.

2.2.4.2 Les programmes de formation

Dans le cadre des activités de recyclage, les comités de reclassement et de protection de l'emploi, conjointement avec le Service consultatif du gouvernement fédéral, peuvent faire appel aux différents programmes existants selon les types de besoins identifiés. Dans certains cas, les travailleurs visés par ce type de mesure sont souvent complètement déqualifiés et ont besoin d'un recyclage important.

Nous passerons donc brièvement en revue les différents programmes pouvant servir à des fins de recyclage.

- Le Programme national de formation en établissement (PNFE)

On utilise le PNFE à temps plein pour effectuer un recyclage complet des personnes sans emploi, alors que le PNFE à temps partiel servira davantage aux personnes qui veulent se perfectionner à l'intérieur du métier déjà exercé. Notons que dans le cas du recyclage complet, il est souvent nécessaire pour les candidats de recevoir une formation générale préparatoire à la formation professionnelle.

- Le Programme de formation en industrie (PNFI)

Une entreprise peut recycler son personnel lorsqu'elle a un plan de développement à long terme et utiliser les subventions prévues par le PNFI pour financer les activités de recyclage.

- La formation en entreprise

Les entreprises peuvent procéder elles-mêmes à l'organisation des activités de recyclage sans faire appel aux programmes gouvernementaux. Elles peuvent faire des commandes aux établissements de formation publics et privés, aux centres spécialisés, à des firmes spécialisées pour élaborer et donner la formation requise par le recyclage de leurs ressources humaines.

- Les cours réguliers des institutions publiques et privées

Les entreprises accordent souvent à leur personnel des primes de séparation lors d'un congédiement. Ces fonds peuvent être utilisés par des individus qui de leur propre chef décident de se recycler et de suivre une formation en institution afin de couvrir leurs frais de subsistance et de formation.

2.3 Appréciation globale des outils de planification et des programmes de formation professionnelle

Dans la première section, nous avons présenté les différents outils de planification et les programmes de formation professionnelle en relation avec les objectifs de formation dans le contexte des changements technologiques. Nous tenterons dans cette deuxième section d'apprécier dans quelle mesure les outils de planification et les programmes de formation répondent aux besoins engendrés par les changements technologiques.

Tout d'abord, nous devons souligner qu'il nous est impossible de faire une véritable évaluation des mécanismes de planification et des programmes de formation, étant donné l'absence d'études spécifiques. Par conséquent, cet examen ne pourra être que global, c'est-à-dire qu'il prendra la forme d'observations et de commentaires généraux.

Dans un premier temps, nous ferons ressortir les limites des outils de planification en tant que mécanismes permettant d'identifier et de planifier des actions de formation. Par la suite, nous examinerons les programmes de formation professionnelle à la lumière des qualifications exigées dans un contexte d'innovations technologiques continues. Nous utiliserons principalement comme critères de référence l'accessibilité, la flexibilité des programmes et du système de formation. L'accessibilité à la formation est prise ici dans son sens le plus large, c'est-à-dire qu'elle concerne les éléments d'information, de coût, de disponibilité de locaux, de localisation géographique, d'horaire, etc. et ce pour l'ensemble de la main-d'oeuvre. Le terme "flexibilité" désigne la capacité d'ajustement rapide du système et des programmes de formation aux besoins en évolution constante liés aux changements technologiques.

Encore ici mentionnons que l'appréciation des programmes de formation sera faite en relation avec les besoins <u>en</u> main-d'oeuvre requis par les changements technologiques et non en relation avec les besoins <u>de</u> la main-d'oeuvre, ces derniers ayant été bien analysés lors de la Commission Jean et dans l'Énoncé de politique sur l'éducation permanente. Nous endossons d'ailleurs complètement l'évaluation qui a été faite, à ces occasions, des programmes de formation professionnelle eu égard aux besoins <u>de</u> la main-d'oeuvre.

2.3.1 Examen des outils de planification

Notre examen portera principalement sur trois catégories de mécanismes de planification: les modèles d'estimation de besoins professionnels, les instruments sectoriels et finalement, les mécanismes de consultation des partenaires socio-économiques.

2.3.1.1 Les modèles d'estimation des besoins

Les différents modèles d'estimation de besoins professionnels reposent sur des scénarios de référence macro-économiques concernant l'évolution de l'emploi global et sectoriel. Les prévisions de la demande par groupe professionnel sont basées sur une structure professionnelle fixe par industrie, c'est-à-dire celle des recensements décennaux. Puis les prévisions de l'offre (ex.: flux de diplômés, remplacement des retraits et des décès) de main-d'oeuvre par groupe professionnel nous permettent d'établir les déséquilibres professionnels.

Compte tenu des hypothèses sous-jacentes à ce type de modèle, les prévisions doivent être considérées comme un cadre de référence, donnant les grandes tendances des besoins professionnels. De plus, nous devons souligner que seule la dynamisation de la structure professionnelle par secteur d'activités économiques permettrait de prendre en compte dans les prévisions de la demande de façon explicite l'effet des changements technologiques sur la structure des professions. Cette dynamisation est actuellement inexistante. Cependant, en l'absence d'une dynamisation de l'ensemble de la structure, les études sectorielles jouent un rôle important dans la mesure où elles permettent de connaître les modifications dans le contenu des tâches des professions. On doit noter que ce type d'études commence à peine à se développer au Québec et qu'elles devront être mises à jour continuellement.

De plus, l'utilisation de ces modèles dans le cadre de l'estimation des besoins de formation implique l'établissement d'une table de correspondance entre les groupes professionnels correspondant aux prévisions et les programmes d'études. Cette correspondance reste difficile à établir dans certains cas. Il faut signaler également que l'on connaît mal le contenu des nouvelles tâches liées aux changements technologiques. La classification canadienne des

professions utilisée actuellement reste inadéquate à ce sujet.

Les prévisions doivent être utilisées en complémentarité avec d'autres outils comme, par exemple, les relances[1] du MEQ auprès des finissants qui permettent de saisir la situation d'activités de ceux-ci environ 12 mois après la fin de leurs études.

En outre, ajoutons que tous les résultats des modèles macro-économiques d'estimation des besoins en main-d'oeuvre tant ceux du fédéral (SPPC) que ceux du Québec (MQPP) restent peu connus des partenaires et des maisons d'éducation. La PME spécialement ignore tout de ce processus à moins d'avoir participé à un mécanisme de consultation quelconque (CCR, tables sectorielles) encore peu répandu.

Si on se réfère au niveau de l'entreprise, seule la grande entreprise dispose de mécanismes de planification de besoins en main-d'oeuvre. Les exposés de messieurs Guérin et Bolduc ont justement fait ressortir l'absence totale de ce type d'outil au niveau de la PME. De plus, les mécanismes existants dans la grande entreprise ne sont pas adaptables à la PME, compte tenu de leurs ressources humaines et financières. Ceci constitue un problème important pour l'estimation des besoins en main-d'oeuvre au Québec, étant donné le grand nombre d'emplois créés par les PME.

2.3.1.2 Les instruments sectoriels

Une des façons d'améliorer l'estimation des besoins de formation professionnelle est d'effectuer des études sectorielles. Celles-ci sont fondamentales sous deux aspects principaux. D'abord, elles permettent de cerner avec beaucoup plus de précision l'évolution de l'emploi global du secteur étudié en faisant un tour d'horizon des principales variables qui sont susceptibles de l'affecter dans le futur. De plus, elles sont essentielles pour préciser l'impact des changements technologiques sur l'organisation du travail et les modifications dans le contenu des professions.

---

1 Enquête annuelle auprès des diplomés du système régulier de formation: secondaire, collégial et universitaire.

Deux études récentes de l'INRS (non encore publiées) dans les industries de l'aluminium et des gros appareils électriques (ex.: laveuse, sécheuse, réfrigérateur) ont démontré que les changements technologiques dans ces deux secteurs exigent une plus grande polyvalence de la part des travailleurs. Dans les deux cas, ceci a pour conséquence de restreindre le nombre de professions nécessaires à la production. Cependant, on ne doit pas généraliser à l'ensemble des secteurs les résultats obtenus dans ces deux études, compte tenu des limites de la méthodologie, des secteurs étudiés ainsi que du type d'organisation du travail qui sera adoptée dans les différentes entreprises et secteurs. On voit donc l'utilité manifeste de poursuivre ce genre d'études pour la planification des besoins de formation en tentant toutefois de cerner toutes les réalités au moyen de différentes méthodologies et en y ajoutant des analyses plus qualitatives au niveau du contenu des tâches.

On a signalé les protocoles d'ententes sectorielles, le CAMAQ et les centres de productivité sectoriels, comme des instruments qui permettent d'établir les besoins professionnels liés aux changements technologiques et qui agissent au niveau de l'adaptation de la main-d'oeuvre concernant les nouvelles technologies. Il y aurait lieu d'examiner de plus près ces formules qui semblent prometteuses pour favoriser la planification et la participation.

2.3.1.3 Les mécanismes de participation

Nous avons présenté précédemment deux types de mécanismes de consultation, la structure régionale des CFP-CCR et les Tables nationales sectorielles de la formation professionnelle.

Au sujet de la structure CFP-CCR, nous devons tout d'abord mentionner que la politique d'éducation permanente revalorise beaucoup le rôle des CFP. Celle-ci affirme qu'il faut pousser plus avant la concertation des partenaires sociaux et la régionalisation des responsabilités. Cette politique préconise une déconcentration systématique de la gestion des programmes gouvernementaux en matière de développement de la main-d'oeuvre, aussi bien ceux qui sont prévus à l'Accord Canada-Québec que ceux qui sont élaborés et mis au point par le Québec. Cette revalorisation touche également la responsabilité des CFP-CCR dans le cadre de l'estimation des besoins de formation. L'application

graduelle de la politique d'éducation permanente, avec des ressources humaines et financières accrues, va permettre aux CFP et aux CCR de jouer un rôle plus efficace et aussi de tendre vers une structure de fonctionnement plus homogène. Ainsi, par exemple, le rôle des partenaires socio-économiques via les CCR sera élargi dans la mesure où des ressources additionnelles permettront un meilleur soutien des partenaires aussi bien par les CFP que par le MMSR.

Pour ce faire, il importe notamment de développer une méthode qui permettra de mieux cerner les besoins de formation. Celle-ci devra prévoir la standardisation de l'ensemble du processus d'estimation au niveau des régions, tout en laissant une certaine place aux particularités régionales dans ce domaine, cela dans le but d'obtenir une meilleure cohérence au niveau global. Les Tables nationales sectorielles, en alimentant la structure CFP-CCR, permettront également aux partenaires socio-économiques des CCR de donner des avis plus éclairés concernant les besoins de formation au niveau régional.

Globalement, ce qui ressort de l'examen des outils de planification, c'est qu'il faudra augmenter les efforts dans le domaine des modèles d'estimation des besoins ainsi que les études liées à l'introduction des nouvelles technologies pour cerner de plus près les modifications dans la structure professionnelle qu'elles entraînent. Ceci permettra de mieux adapter les programmes de formation professionnelle aux nouveaux besoins. De plus, dans la mesure où l'ensemble des intervenants socio-économiques augmenteront leurs efforts de planification, de participation et de concertation, on pourra beaucoup plus facilement anticiper les pertes et les créations d'emplois suite aux changements technologiques. Ceci permettra d'une part d'établir, avant même que les licenciements se produisent des mesures de main-d'oeuvre (ex.: la formation), de façon à recycler les travailleurs menacés et à les intégrer dans d'autres secteurs et professions et d'autre part de préparer la main-d'oeuvre à occuper les nouveaux emplois. Finalement, nous tenons à souligner que l'ensemble des outils de planification sont essentiels puisqu'ils contribuent à réduire la marge d'incertitude quant aux conditions d'implantation des nouvelles technologies et quant à l'impact prévisible sur les professions.

2.3.2 Examen des programmes de formation professionnelle

Avant d'examiner dans quelle mesure les programmes de formation professionnelle répondent aux exigences du nouvel environnement technologique, il importe de s'interroger sur les besoins généraux en termes de qualifications exigées dans un contexte d'incertitude technologique. Ainsi, nous traiterons tout d'abord de cette dernière question, puis nous examinerons les programmes de formation en relation avec ces besoins sous l'angle principalement de l'accessibilité, de l'adaptabilité et de la correspondance aux besoins.

2.3.2.1 Les qualifications exigées dans un contexte d'innovations technologiques continues

Selon la plupart des experts[1], il est impossible de prévoir les qualifications nécessaires pour les emplois qui seront touchés par les innovations technologiques, étant donné la rapidité des changements survenant dans le travail. En outre, les modifications au contenu des tâches qui surviennent lors de l'implantation des changements technologiques et de la réorganisation du travail restent mal connues. Cependant, il semble que l'importance sera mise sur les qualifications d'ordre général, plus spécifiquement sur l'aptitude à s'adapter et à apprendre plutôt que sur la formation particulière pour un certain emploi. On insiste également sur l'importance croissante d'une formation de base en logique et raisonnement analytique, et sur la nécessité d'une aptitude générale à s'exprimer, communiquer, apprendre et s'adapter aux changements de travail et de processus de production.

Ainsi, les incertitudes technologiques incitent fortement à la polyvalence, à éviter les spécialisations abusives condamnées à des fonctions de travail réduites et sujettes à une désuétude rapide. La formation professionnelle doit désormais être modulaire et correspondre davantage au développement d'aptitudes au niveau des méthodes, des procédures et des stratégies d'intervention dans le processus de travail qu'à une accumulation des connaissances techniques. Donner au travailleur une capacité d'adaptation et

---

1 Voir à ce sujet, Hans G. Schutze, L'éducation des adultes et la transformation du travail, OCDE, mars 1984

de mobilité dans des situations de travail variées s'impose comme un objectif de premier plan. En d'autres termes: flexibilité, polyvalence, souplesse et ouverture d'esprit.

Une des conséquences importantes des qualifications exigées se situe particulièrement au niveau des travailleurs âgés. En effet, face aux innovations technologiques les entreprises seront incitées à licencier ces travailleurs pour les remplacer par de la main-d'oeuvre jeune, possédant une formation de base plus large et aussi plus adaptée aux nouvelles technologies. Ceci sera particulièrement risqué pour les secteurs et entreprises non syndiqués et ne possédant pas de clauses de protection en regard des changements technologiques. A ce sujet, il est intéressant de souligner que, d'après les statistiques issues du fichier d'analyse du ministère du Travail, seulement 15,6% des conventions collectives de juridiction québécoise, couvrant une proportion à peine plus élevée de salariés syndiqués (soit 16,2%), comportent une disposition sur le recyclage ou la formation en cas de changements technologiques.

Les femmes[1] sont aussi vulnérables face aux innovations technologiques et aux qualifications qu'elles exigent. En effet, elles se concentrent dans le secteur tertiaire où les effets des nouvelles technologies se font de plus en plus sentir. De plus, la faible syndicalisation de la main-d'oeuvre féminine la rend vulnérable aux transformations importantes liées aux changements technologiques. En outre, dans la mesure où les nouvelles arrivantes sur le marché du travail continueront de s'orienter vers les emplois occupés aujourd'hui majoritairement par les femmes, c'est-à-dire des ghettos féminins, nous devons anticiper un chômage massif de la main-d'oeuvre féminine. Le défi majeur consiste à briser la segmentation du marché du travail selon le sexe, c'est-à-dire à aménager l'accès des femmes à tous les emplois existants par des mesures énergiques au plan de la formation, du recyclage, de l'organisation du travail, et de l'aménagement des plans de carrière, etc.

---

[1] Ce paragraphe s'inspire de l'article de Jeannine David-McNeil, "Le travail féminin et les nouvelles technologies: défis à relever", Revue internationale de gestion, février 1983.

On doit penser de plus en plus pour l'ensemble de la main-d'oeuvre à une formation continue tout au long de la vie active à cause de la récurrence des changements technologiques.

2.3.2.2 Les programmes de formation professionnelle en regard des qualifications exigées par les innovations technologiques

La question centrale à laquelle nous allons tenter de répondre est de savoir dans quelle mesure les programmes actuels peuvent répondre aux besoins à court terme et aux innovations technologiques à plus long terme.

- Les programmes contenus dans l'Accord Canada-Québec

En premier lieu, il semble que globalement la "machine" est très lourde pour les entreprises et les travailleurs. En ce qui concerne le Programme national de formation en établissement, il est, en pratique, impossible de transférer des fonds de la formation à temps plein à celle à temps partiel. Cette considération est importante, dans la mesure où la formation à temps partiel en établissement est un outil pertinent pour répondre aux besoins d'adaptation liés aux changements technologiques. De plus, l'accessibilité à des cours à temps partiel et reliés à l'informatique semble freinée par le coût élevé des équipements nécessaires et des formateurs. Ces derniers proviennent souvent du secteur privé et demandent des rémunérations plus élevées. Lors de l'offre de cours, cela se traduit inévitablement par des frais d'inscription élevés de la part des établissements de formation, ce qui en réduit l'accessibilité. Il semble donc exister d'une part, une insuffisance de formateurs dans le réseau public pour les cours liés aux nouvelles technologies et d'autre part, dans ce même réseau un excès général de professeurs et d'instituteurs, menacés de mises en disponibilité. N'y aurait-il pas lieu d'examiner l'opportunité de combler les insuffisances à même les excès, ce qui pourrait maintenir ou créer des emplois. En outre, on pourrait signaler un manque de souplesse dans la réaffectation des fonds en fonction de l'évolution rapide des besoins de formation.

Pour ce qui est de la formation professionnelle en établissement à temps plein, il y aurait lieu de s'interroger sur le fait de continuer à dispenser une formation pointue pour les professions liées directement aux nouvelles technologies, surtout si on se réfère aux qualifications de polyvalence exigées des travailleurs en regard des innovations technologiques.

En ce qui concerne le Programme national de formation en industrie, il semble qu'il soit très mal connu des PME. La grande entreprise, en général bien structurée en termes de planification de ses ressources humaines utilise ce programme. Elle a des instructeurs qualifiés et une organisation en place. Il est beaucoup plus difficile d'organiser ce type de formation dans la PME à cause notamment du manque de ressources humaines et financières d'où son incapacité à connaître les programmes pertinents à ses besoins et à s'y rendre éligible. De façon générale, il ressort que les rigidités institutionnelles des programmes sont un handicap majeur à leur accessibilité pour toutes les tailles d'entreprises.

- Le Programme de formation de la main-d'oeuvre québécoise

Le Programme de formation de la main-d'oeuvre québécoise a été conçu principalement pour dégager une marge de manoeuvre face aux besoins non entièrement comblés par l'Accord Canada-Québec. Ces actions visent particulièrement à être complémentaires à celles du fédéral dans le domaine des professions d'importance nationale pour le Québec et aussi à recycler et perfectionner la main-d'oeuvre oeuvrant dans les secteurs en perte de vitesse ou touchées par des changements technologiques. Il semble s'y reproduire les mêmes rigidités que celles observées pour les programmes de l'Accord Canada-Québec.

- La formation dans les centres spécialisés et la formation sur mesure dans les cégeps et les commissions scolaires

Les centres spécialisés, rattachés aux cégeps, offrent des services d'enseignement dans des secteurs d'activités reconnus comme prioritaires pour le développement du Québec et des services de recherche et d'aide technique aux entreprises. Ces centres ont été créés particulièrement pour aider à

solutionner les problèmes causés par les changements technologiques. Avec cette vocation propre de répondre aux préoccupations engendrées par les changements technologiques, les centres dispensent diverses formes de perfectionnement à temps plein ou partiel tant pour les jeunes et les adultes (en emploi ou non) du secteur régulier que pour les entreprises.

Étant donné que ces centres n'existent que depuis un an, il est difficile de porter un jugement sur leur degré d'adaptabilité face aux changements technologiques. Toutefois, leur accessibilité pourrait être limitée par leur répartition géographique.

Pour ce qui est de la formation sur mesure dans les cégeps et les commissions scolaires, elle est conçue pour répondre aux objectifs spécifiques des commanditaires lesquels veulent généralement perfectionner leurs ressources humaines. L'accessibilité dépend des commanditaires qui achètent des cours dans les établissements de formation (ex.: employeurs, groupes d'employeurs, associations). Aussi, dans la mesure où cette formation s'oriente de plus en plus vers la satisfaction des besoins liés aux changements technologiques, on peut penser que son adaptabilité sera relativement élevée. La formation sur mesure est une formule d'avenir, si on la rend plus connue, plus accessible et moins coûteuse.

- La formation en entreprise

Une enquête réalisée pour le compte de la Commission d'étude sur la formation des adultes (CEFA) a fait ressortir un certain nombre de problèmes. On a constaté que les budgets consacrés à la formation en entreprise varient selon la taille de l'entreprise, et que, dans les PME, les activités de formation sont souvent absentes, qu'elles ont un caractère moins organisé et qu'elles touchent moins de travailleurs que dans la grande entreprise. Plus l'entreprise est petite, plus la formation "sur le tas" est importante et plus elle a un caractère ponctuel plutôt que de s'insérer dans le cadre d'un plan de formation lié au développement projeté par l'entreprise. On a noté également que la formation en entreprise bénéficie davantage aux cadres et aux professionnels et que les autres catégories d'em-

ployés, premières victimes des changements techniques, sont laissées pour compte. Comme nous l'avons signalé précédemment, les femmes, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, ont proportionnellement moins de possibilités en matière de formation que les autres travailleurs. De plus, la participation des travailleurs aux prises de décision en regard de la formation demeure insuffisante particulièrement là où ils ne peuvent l'obtenir par le biais de conventions collectives négociées.

De plus, il existe un écart difficile à combler entre les projets du gouvernement du Québec quant à la formation en entreprise, avancés dans l'Énoncé de politique sur l'éducation permanente et les pratiques actuelles dans les entreprises. Servir à la fois les intérêts économiques des entreprises et les besoins de formation ressentis par les travailleurs (formation large et qualifiante, reconnaissance des acquis) ne semble pas encore assuré. C'est ce que nous avons constaté dans le document préparé par monsieur Pierre Paquet[1] à l'intention de notre Commission et qui relate les résultats du sondage sur les pratiques de formation en entreprise réalisé pour le compte de la CEFA. Trop souvent en effet les employeurs considèrent encore la formation comme une dépense et non comme un investissement.

Dans ce même document, on nous indique que la logique de la formation en entreprise s'appuie sur le fonctionnement "dualiste" du marché du travail qui prédétermine dans une large mesure les chances d'accès aux travailleurs et travailleuses à la formation et par conséquent aux qualifications exigées par les nouvelles technologies. Ainsi "parmi les entreprises appartenant au marché primaire, la formation répond à un besoin d'adaptation de la main-d'oeuvre en fonction des exigences nouvelles de la production. L'entreprise a donc un intérêt direct et immédiat à ce que cette fonction s'y développe..." A l'inverse, le marché secondaire générera des besoins de

---

1 Paquet, Pierre: La formation en entreprise. Document préparé à l'intention de la Commission 3, décembre 1984. Voir à l'annexe B.

formation nettement plus limités. Pour modifier ces attitudes et habitudes, il faudra des efforts supplémentaires, car le gouvernement dans son énoncé de politique a choisi de privilégier pour le moment, une approche incitative à l'égard du développement de la formation en entreprise.

Bien qu'on ne puisse préciser le pourcentage des activités de formation en entreprise lié directement aux changements technologiques, on peut supposer, sans grand risque de se tromper, que ce type de formation devrait tendre à s'accroître étant donné le besoin des entreprises de s'adapter aux changements structurels liés aux changements technologiques.

- Autres moyens offerts aux adultes pour se perfectionner

On peut penser que la formation offerte aux adultes par les commissions scolaires, les cégeps et les universités, particulièrement celle "adaptée" aux adultes à temps partiel concoure à préparer ceux-ci dans une certaine mesure aux qualifications exigées par le nouvel environnement technologique. Il en est de même de la formation à distance et de l'autodidaxie qui ont pour but particulièrement de préparer les adultes à accueillir les changements reliés à l'environnement technologique. Ces deux catégories de moyens permettent également un certain perfectionnement et ainsi peuvent aider les travailleurs en emploi à s'adapter aux nouvelles technologies. En outre, ces moyens de formation contribuent à augmenter le niveau de formation générale ce qui pourrait accroître la faculté d'adaptation à un environnement technologique changeant.

2.4 Conclusion et recommandations

La Commission a reconnu dès le début de ses activités qu'elle n'était pas la première instance à se préoccuper des problèmes de formation professionnelle au Québec. Avant nous, la Commission Jean a déjà étudié sous tous ses angles ce sujet, puis après elle, l'Énoncé de politique du gouvernement du Québec sur l'éducation permanente a posé des jalons importants en vue de "moderniser" notre système de formation professionnelle et d'apporter des solutions aux problèmes actuels de formation des adultes. Et tout dernièrement, le Livre vert du gouvernement fédéral intitulé "Document d'étude sur la formation", paru en décembre 1984, apporte également une réflexion intéressante sur les besoins d'éducation permanente au cours des prochaines années et sur les mesures à prendre concernant l'adaptation de la main-d'oeuvre aux exigences du marché du travail.

Néanmoins, la Commission croit avoir fait oeuvre utile en s'intéressant à cette question sous l'aspect plus particulier des besoins quantitatifs et qualitatifs de formation de la main-d'oeuvre engendrés par les nouvelles technologies, ainsi que sur la valeur et la pertinence des programmes et des mécanismes supports de formation, en vigueur actuellement, pour y répondre.

Il a fallu tout de même examiner encore une fois le système de formation professionnelle des adultes et voir s'il était apte à répondre aux objectifs spécifiques de formation requis par les innovations technologiques. Il se retrouve nécessairement des points de convergence et des recoupements avec les documents ci-haut mentionnés. Nous ne reviendrons donc pas sur les recommandations déjà énoncées dans ces documents, si ce n'est pour les appuyer au besoin.

Cette dernière section tentera de faire le point sur ce qui reste à faire au Québec dans le champ de la formation professionnelle des adultes pour satisfaire aux trois objectifs adoptés dès le début de ce chapitre dans le contexte des changements technologiques, soit:

1- prévoir et planifier les changements technologiques et former la main-d'oeuvre en conséquence;

2- adapter la main-d'oeuvre aux nouvelles technologies en vue de lui en assurer la maîtrise;

3- recycler la main-d'oeuvre suite aux fermetures d'usines et à la disparition de métiers et d'emplois.

2.4.1 Les outils de planification

Nous avons reconnu tout d'abord l'énorme besoin de planification des ressources humaines nécessité par les changements technologiques, tant au niveau macro-économique de la société dans son ensemble qu'au niveau micro-économique de l'entreprise, ou d'un secteur en particulier. Or il existe des lacunes importantes soulevées précédemment auxquelles nous devrons remédier.

Au plan macro-économique, les modèles d'estimation des besoins en main-d'oeuvre, sur lesquels repose une bonne partie du plan annuel de formation, ne sont pas à jour, à cause d'une grille industrie-profession fournie par les recensements décennaux (et par conséquent mise à jour seulement tous les dix ans) et du nombre restreint d'études sectorielles réalisées entre ces périodes. De plus le contenu des nouvelles tâches engendrées par les innovations technologiques est mal connu et la Classification canadienne des professions (CCDP) utilisée dans toutes les études de prévision des professions est bien insuffisante à cet égard. Ajoutons que les résultats de ces modèles qui établissent les déséquilibres prévus de main-d'oeuvre par profession à court, moyen et long termes restent peu diffusés.

De façon générale, il ne circule pas assez d'informations sur tous les mécanismes supports et programmes de formation au Québec. À ce sujet, nous croyons avoir fait un premier inventaire salutaire de l'état de la situation au début de ce chapitre.

Les commissaires ont reconnu ces déficiences et souhaitent que le gouvernement mette en place des mécanismes d'information permanents et dynamiques sur l'évolution des métiers et des professions de façon à pouvoir prévoir la formation appropriée. Cela pourrait se matérialiser lors de la création des centres d'accueil et de référence déjà annoncés dans l'Énoncé de politique sur l'éducation permanente. Ces centres pourraient disposer d'équipements informatiques (écran et micro-ordinateur) reliés directement aux ordinateurs de la Commission de l'emploi et de l'immigration (CEIC) et du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (MMSR). Ces centres pourraient ainsi diffuser, au besoin, toute l'information requise sur les futurs besoins professionnels à court, moyen et long termes. Quiconque s'y adresserait (entreprise, travailleur, chômeur) pourrait connaître à l'instant quels sont et seront les métiers en pénurie et en surplus et ce, tant au niveau québécois que régional. Au moyen de cet équipement informatisé, on pourrait également véhiculer l'information sur les cours de formation disponibles, sur les préalables exigés ainsi que sur les organismes dispensateurs.

Cette information, il va sans dire, devra être mise à jour continuellement au moyen de consultations continuelles et d'analyses sectorielles auprès des partenaires. À cet égard, il faudra que les employeurs s'ouvrent davantage à la consultation et ne soient pas réfractaires aux sondages et enquêtes requis continuellement pour mettre à jour les prévisions de besoins en main-d'oeuvre.

La Commission encourage également le gouvernement et plus spécialement le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (MMSR) à démarrer rapidement ses projets d'analyses qualitatives des professions et souhaite que le gouvernement fédéral modernise au plus tôt sa Classification canadienne des professions (CCDP), afin de pouvoir organiser les cours de formation adéquats dans les nouveaux métiers et professions.

Au niveau micro-économique, d'une part, les mécanismes de planification des ressources humaines sont quasi inexistants dans les petites et moyennes entreprises et, sans doute pour cette raison, elles ne se préoccupent pas de prévoir les besoins de formation de leur main-d'oeuvre. D'autre part, au plan sectoriel existent certains protocoles d'ententes sectorielles entre la CEIC et les associations sectorielles en vue, entre autres, d'identifier et de

surmonter des pénuries en ressources humaines et de s'adapter à l'évolution de l'industrie. Également les quelques centres de productivité sectoriels jouent un rôle utile en permettant d'anticiper les changements technologiques dans des secteurs à haute intensité en main-d'oeuvre et de cerner les besoins professionnels liés aux changements technologiques.

Selon les commissaires, ces instances sectorielles apparaissent bien placées pour informer et conseiller les PME sur la planification de leurs ressources humaines et sur les besoins de formation de leurs employé(e)s dans le cadre des changements technologiques. Elles pourraient en cela servir de premier levier aux PME sous ce rapport, le gouvernement pour sa part leur fournissant une assistance technique et pédagogique additionnelle pour l'élaboration de leurs plans de formation.

À plusieurs reprises, les membres de la Commission ont manifesté leur désir de voir le gouvernement adopter des mesures fiscales ou autres pour inciter les entreprises, et notamment les PME, à planifier leurs ressources humaines et à recycler leur personnel.

La Commission a reconnu que les divers mécanismes de participation mis sur pied par la loi de la formation professionnelle (CFP-CCR) et la politique d'éducation permanente (les tables nationales sectorielles) sont utiles à l'atteinte des objectifs de prévention, d'adaptation et de recyclage de la main-d'oeuvre en regard des changements technologiques. Toutefois, le gouvernement et les partenaires devront faire un sérieux effort pour les rendre plus efficaces et dans certains cas, au moins opérationnels, en mettant à leur disposition le soutien technique et humain nécessaire pour bien remplir leur rôle.

Afin que tous les outils de planification remplissent leurs objectifs dans le cadre des changements technologiques, une condition essentielle est pré-requise pour tous les partenaires impliqués: gouvernements, employeurs et travailleurs. Ces derniers doivent, en effet, être fortement sensibilisés à l'importance des bouleversements dans les métiers et professions engendrés par les nouvelles technologies, à la nécessité de prévoir adéquatement les besoins de formation et à l'obligation de tout mettre en oeuvre pour réaliser cette

adaptation et ce recyclage imposants. Cela constitue un préambule indispensable à la réussite du virage que doit entreprendre la formation professionnelle des adultes dans ce cadre. Nous espérons que le travail de la Commission à cet égard constitue un premier effort de sensibilisation. Il faudra poursuivre ce premier pas par des campagnes de sensibilisation, auprès des associations patronales et ouvrières et du public en général, sur l'importance de la planification professionnelle dans le cadre des changements technologiques, si nous voulons maintenir la compétitivité de nos entreprises, la qualité de notre main-d'oeuvre et finalement notre croissance économique globale de façon à éviter la prolifération du chômage technologique.

2.4.2 Les programmes de formation

Toutes les études d'impacts des changements technologiques sur l'emploi et le travail s'accordent pour affirmer que les bouleversements de l'organisation du travail affecteront le contenu des tâches, modifieront les métiers et les professions, en créeront de nouveaux et en feront disparaître d'autres. Toutes ces transformations requerront continuellement des travailleurs des nouvelles qualifications et une adaptabilité sans cesse renouvelée. C'est pourquoi, comme le disait un vice-président de Northern Telecom à un colloque de la CAO/FAO[1], les trois principales qualités qu'il faudra dorénavant développer et encourager chez les travailleurs seront: la flexibilité, la polyvalence et l'ouverture d'esprit. À cette fin, le système actuel de formation professionnelle, lequel est encore axé dans bien des cas vers des formations pointues et spécialisées doit être réformé en profondeur et assoupli pour répondre rapidement aux besoins constamment changeants du marché du travail. Le système doit en outre permettre aux individus de se recycler tout au long de leur vie puisque les fonctions de travail sont appelées à changer beaucoup plus souvent qu'auparavant.

---

1 "Le nouveau travailleur de la CAO/FAO", Conférence présentée par Monsieur Raymond Goyette, vice-président adjoint chez Northern télécom au Colloque sur la CAO/FAO, à Montréal, en décembre '84.

Les études de la Commission Jean et l'Énoncé de politique gouvernementale ont déjà soulevé ces points. Mais dans le contexte particulier des changements technologiques, ce virage du système de formation professionnelle est considéré par les membres de la Commission nécessaire, indispensable et urgen La rapidité avec laquelle les innovations technologiques se répandent et les effets qu'elles ont et auront sur les tâches et les qualifications des travailleurs et travailleuses requièrent des programmes de formation souples, adaptables, accessibles à tous et connus de tous.

Évaluation des outils et des programmes de formation

Nous avons noté dans la section sur l'appréciation des mécanismes et programmes de formation l'absence d'évaluation systématique des outils et programmes de formation au Québec. Les membres de la Commission se sont étonnés, à juste titre, d'une telle absence. Aussi, ils recommandent aux autorités concernées de faire en sorte que les organismes responsables des outils et programmes de formation effectuent régulièrement des évaluations systématiques de ceux-ci, reposant sur des critères d'efficacité et d'efficience, et répondant aux besoins sans cesse renouvelés du marché du travail.

Rigidités institutionnelles versus plus grande accessibilité

Les membres de la Commission croient que les ressources affectées actuellement à la formation sont suffisantes mais qu'elles ne sont pas toujours bien réparties. Ils sont d'avis, comme nous l'avons déjà souligné, que trop de rigidités institutionnelles empêchent le système public actuel de répondre aux besoins d'adaptation et de recyclage de la main-d'oeuvre. Il faut veiller dès maintenant à lever ces contraintes nuisibles qui figent les fonds dans un type de formation, de cours, et axés sur des clientèles prédéterminées, de façon à ce que l'on puisse réaffecter ces fonds rapidement lorsque le besoin se fait pressant. La Commission suggère au gouvernement du Québec, dans la prochaine négociation de l'Accord Canada-Québec avec le fédéral, de tenter de faire ouvrir les enveloppes budgétaires aux diverses modalités de formation, que ce soit la formation à temps plein, à temps partiel ou en industrie, afin de rendre plus souple et plus disponible le régime de formation aux priorités du moment. Le Livre vert du gouvernement fédéral ouvre la porte d'ailleurs à ce type "d'innovations".

Les cours de formation à temps partiel devront sans doute prendre de l'ampleur et à cette fin, la question de transférabilité des fonds évoquée précédemment apparaît primordiale. Par ailleurs, pour pallier aux coûts élevés d'achat des équipements nécessaires et des formateurs dans le domaine de l'informatique et élargir ainsi l'accessibilité, les établissements concernés, comme l'ont souligné certains membres de la Commission, pourraient passer des contrats de location avec les entreprises à la fine pointe de la technologie, en dehors des heures d'utilisation, pour dispenser cette formation.

Aussi au lieu de payer des formateurs à la pige, provenant du secteur privé, il serait préférable de développer des programmes accélérés de formation pour le personnel en place afin de lui permettre de se recycler face aux changements technologiques et de suivre l'évolution des connaissances dans ces nouveaux domaines.

La question d'accessibilité physique des lieux de formation a été soulevée à maintes reprises par les commissaires. Tout comme le problème de la rigidité des fonds alloués aux divers programmes, les horaires se doivent d'être assouplis pour permettre l'accès au plus grand nombre possible de personnes. Nous pensons plus particulièrement aux femmes et aux travailleurs soumis à des horaires alternant ou encore oeuvrant le soir ou la nuit. L'énoncé de politique d'éducation permanente des adultes oblige le transfert des centres de formation professionnelle du réseau des CFP aux institutions du ministère de l'Éducation. On doit s'assurer que les institutions demeureront au service des clientèles adultes le jour et le soir, et même les fins de semaine si nécessaire.

Rapprochement entre les industries et les établissements de formation

Pour faciliter la formation et le recyclage continus, requis par les nouvelles technologies, des formules nouvelles d'alternance travail-formation doivent être établies et une accessibilité accrue des établissements de formation est nécessaire, car un besoin permanent de recyclage se fait sentir non seulement pour les travailleurs et travailleuses en place, mais également pour les chômeurs et les groupes tenus longtemps à l'écart du marché du travail, comme les femmes par exemple.

À ce sujet, des initiatives conjointes des employeurs et des établissements de formation sont à encourager, car elles sont les plus susceptibles de répondre adéquatement aux besoins nouveaux de qualification des travailleurs et travailleuses générés par les technologies. Comme le mentionne le Livre vert du gouvernement fédéral sur la formation, "La démarcation entre le monde du travail et l'école... s'estompera davantage", et aussi le vice-président adjoint de Northern Telecom, déjà cité:

> "Les collèges et universités doivent plus que jamais se mettre à l'écoute des entreprises pour connaître les besoins en main-d'oeuvre. Les entreprises doivent, pour leur part, accepter d'ouvrir leurs portes aux projets de recherche des collèges et universités puisqu'à long terme ce sont elles qui en bénéficieront".

Réduction des temps de travail et formation

Les diverses formules d'aménagement et de réduction des temps de travail sont propices pour favoriser une formation continue. L'appréciation de ces formules dans le chapitre suivant permet de percevoir les avantages certains de ces différentes mesures en ce sens.

La formation sur mesure

La formation sur mesure dans les cégeps et les institutions scolaires constitue également une formule dans la bonne direction pour les travailleurs en place, mais il faudrait l'élargir, la rendre moins coûteuse et plus accessible, tant aux PME qu'aux grandes entreprises. Certains commissaires vont même jusqu'à penser que les cégeps et les commissions scolaires peuvent devenir des consultants permanents au service des entreprises dans le but de répondre rapidement aux besoins particuliers de formation de leur main-d'oeuvre et qu'il y aurait lieu que les universités offrent également ce type de formation.

L'accès à la formation sur mesure par les PME peut être facilitée par une ouverture des cours "sur mesure" commandés par les grandes entreprises aux employés des PME lorsque cela est compatible avec leurs besoins. Cela apparaît plausible, au moins dans les cas de sous-traitance. De plus, rien n'empêche les cégeps et les commissions scolaires qui ont construit un cours sur mesure pour une entreprise d'en faire bénéficier par après d'autres entreprises et en particulier les PME, s'il y a lieu.

Les problèmes des PME

Cette formation sur mesure reste encore peu connue des PME, tout comme les autres programmes de formation de l'Accord Canada-Québec d'ailleurs. Les centres d'accueil et de référence pourraient comme nous l'avons déjà dit plus haut jouer un rôle important d'information et de diffusion au niveau régional où se concentrent particulièrement les PME; ces centres pourraient faire de la publicité sur les cours de formation du programme national de formation offerts en région, sur les établissements dispensateurs de ce type de formation ainsi que sur les organismes aptes à organiser la formation sur mesure.

Un préambule toutefois est nécessaire à cette formation mise à la disposition des PME, c'est la connaissance de leurs besoins de formation et la planification de leurs ressources humaines. Rappelons que nous avons déjà mentionné que les organismes sectoriels peuvent à cet égard venir en aide aux petites et moyennes entreprises, dans le cadre des changements technologiques et que des mesures d'assistance technique et pédagogique peuvent être mises à la disposition des PME pour l'élaboration de leurs plans de formation par les gouvernements.

Le manque de ressources humaines et financières évoqué par les PME pour expliquer le peu d'attention donnée à la formation de leur main-d'oeuvre peut être résolu par les nouveaux moyens d'enseignement, tels les vidéo cassettes et le télé-enseignement. Ces outils facilitent également le développement de la formation continue requis par le nouvel environnement technologique. La Commission encourage les ministères de l'Éducation ainsi que celui de l'Enseigne-

ment supérieur et de la Science et de la Technologie à multiplier le nombre de cours disponibles sur vidéo et à constituer une banque mise en location aux entreprises et même aux travailleurs intéressés. Le coût de production de ces cours sur vidéo cassettes pourrait être ainsi rapidement amorti.

Problèmes des groupes-cibles

Pour les clientèles ayant besoin d'un recyclage technologique plus long, comme les travailleurs âgés ou les femmes désireuses de se former dans des métiers traditionnellement masculins, les formules types congé-éducation pourraient être étudiées. La Commission reconnaît toutefois qu'elle n'a pas eu le temps d'examiner ce sujet, laissant à d'autres instances le soin de le faire.

Cependant les commissaires reconnaissent l'importance du recyclage qui sera nécessaire aux chômeurs chroniques, aux travailleurs(euses) âgé(e)s menacé(e)s dans leur fonction ou déqualifié(e)s ainsi qu'aux femmes dont le nombre d'emplois risque d'être réduit considérablement par l'implantation de l'informatique dans le secteur tertiaire. Les centres d'accueil et de référence annoncés dans l'Énoncé de politique devront offrir à leur égard des services d'assistance professionnelle pour guider leur choix professionnel.

Pour tous ces groupes spéciaux, les diverses modalités de formation et de recyclage devront leur être non seulement accessibles mais cet accès devra leur être facilité. La Commission préconise une intensification des programmes de formation et d'accès à des métiers traditionnellement masculins pour la main-d'oeuvre féminine mais reconnaît que des changements d'attitude à tous les niveaux sont et seront encore nécessaires pour réussir cette intensification au plan de la formation, de l'organisation du travail et de l'aménagement des plans de carrière.

Formation en entreprise

Les perturbations de l'emploi et des postes de travail provoquées par les changements technologiques vont nécessiter un énorme besoin d'adaptation au niveau des entreprises. Ces dernières sont souvent les mieux placées pour

dispenser la formation nécessaire à cette adaptation, d'autant plus que ce besoin d'adaptation sera amplifié et permanent à cause de l'obsolescence plus rapide des nouveaux équipements.

Malheureusement nous avons constaté, d'après le sondage effectué pour la Commission d'étude sur la formation des adultes (CEFA), qu'encore une fois les PME sont déficientes de ce côté, que la formation sur le tas, "ponctuelle" et liée à la tâche, est plus répandue que tout autre forme d'activité de formation et ce non seulement dans les petites et moyennes entreprises, que le marché du travail primaire est davantage privilégié sous ce rapport que le marché secondaire et finalement que les femmes et les catégories d'employés qui ne sont ni cadres, ni professionnels, ont proportionnellement moins accès à ce type de formation que les autres travailleurs.

Des mesures incitatives du gouvernement devront se faire plus insistantes pour encourager les entreprises, notamment les PME, à adapter et recycler leur personnel. Des abattements fiscaux peuvent être offerts aux entreprises qui dépensent des sommes importantes à la formation de leur personnel. Les liens plus étroits préconisés par les commissaires entre les institutions d'enseignement et les entreprises devraient favoriser une formation moins étroite et la reconnaissance des acquis de formation dans l'entreprise par le système scolaire facilitera la mobilité verticale et horizontale des employés et la transférabilité des savoirs.

La participation des travailleurs à l'élaboration des plans de formation dans l'entreprise lors des changements technologiques a été longuement discutée par le sous-comité sur l'implication des travailleurs. Pour reprendre les paroles de Monsieur Goyette, vice-président adjoint à Northern Telecom:

> "L'avenir nécessitera probablement plus d'initiatives conjointes entre les partenaires sociaux pour préparer les travailleurs aux métiers de l'avenir..." et plus loin "les employés connaissent en effet mieux que quiconque les problèmes inhérents à la production... ils devraient être encouragés à faire part de leurs suggestions lors de la période d'introduction et de rodage" des nouveaux équipements"[1].

[1] Goyette, Raymond, op. cit., p. 62.

Les besoins des travailleurs en ce qui concerne leur formation ne sont pas nécessairement opposés aux besoins de l'entreprise. Certains besoins des travailleurs, allant parfois au-delà d'une formation de strict apprentissage défini en fonction d'un poste de travail particulier, peuvent ne pas être pris en compte par la formation dans l'entreprise initiée uniquement par l'employeur. Par ailleurs, une formation plus large permet une compréhension du processus de travail et une meilleure implication du travailleur, accroît l'intérêt au travail et finalement favorise une organisation du travail valorisante tout en améliorant la productivité.

Certains membres de la Commission croient que la formation en entreprise sera d'autant plus pertinente et appropriée que les personnes en voie de formation auront été consultées et impliquées dans l'élaboration du plan de formation. À cet égard, tant les initiatives syndicales que patronales de formation professionnelle doivent être subventionnées si elles rencontrent les critères d'admission à ces subventions.

Formation des formateurs

Pour réaliser ces multiples activités de formation, la Commission se demande avec appréhension si le bassin actuel de formateurs est suffisant en termes quantitatifs mais surtout qualitatifs. Les études européennes sur le sujet ont relevé souvent ce problème, car comment réussir l'adaptation et le recyclage requis par l'arrivée des nouvelles technologies si les formateurs ne connaissent pas profondément la matière ou la technique à enseigner, ni n'ont l'expérience pédagogique nécessaire pour transmettre leur savoir. Ce défi est de taille, car le temps nous presse.

2.4.3 Recommandations

2.4.3.1 Mesures incitatives à la planification des ressources humaines et à la formation professionnelle en entreprise

D'une part, convaincus que l'efficacité et la qualité de la formation professionnelle en entreprise à des fins d'adaptation et de recyclage liés aux changements technologiques présument une connaissance adéquate des besoins actuels et prévisibles en main-d'oeuvre de l'entreprise;

et d'autre part, étant donné que les études révèlent qu'au Québec, la formation en entreprise est trop souvent "ponctuelle", liée aux seules exigences d'une tâche spécifique et qu'elle s'adresse surtout aux cadres et professionnels du marché du travail dit "primaire";

nous recommandons au gouvernement du Québec d'adopter des mesures incitatives, notamment fiscales, qui encouragent les entreprises, en particulier les PME, à organiser:

1) une véritable planification de leurs ressources humaines;

2) et une formation adéquate pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses affecté(e)s par les changements technologiques en vue de leur assurer l'adaptation et le recyclage requis.

2.4.3.2 Évaluation des outils de planification et des programmes de formation

A) Étant donné la carence générale de mécanismes d'évaluation à la fois des outils de planification et des programmes de formation professionnelle;

et considérant qu'il y aurait lieu de s'assurer qu'il y a suffisamment de formateurs qualifiés et que les besoins changeants de la main-d'oeuvre affectée par les changements technologiques sont pris en compte de façon spécifique;

nous recommandons que l'ensemble des agents impliqués (MEQ, MMSR, CFP, etc.);

1) mettent en oeuvre rapidement des processus d'évaluation systématique des outils de planification et des programmes de formation professionnelle;

2) et que les programmes de formation professionnelle soient évalués et réorientés, s'il y a lieu, en tenant compte, entre autres, à l'intérieur des critères d'efficacité, des besoins de la main-d'oeuvre à une formation large et qualifiante et des besoins quantitatifs et qualitatifs de formateurs.

B) Considérant que la mise à jour des outils de planification retarde par rapport aux exigences nouvelles des changements technologiques (contenu des tâches, grille industrie-profession, études sectorielles);

nous recommandons que les agents impliqués (MEQ, MMSR, CFP, etc.) prennent les dispositions nécessaires pour corriger les lacunes constatées en s'assurant de la mise à jour continuelle de ces outils par le biais d'analyses qualitatives des professions affectées par les changements technologiques et d'études sectorielles plus nombreuses et plus fréquentes.

2.4.3.3 La participation des agents à l'élaboration des plans de formation en entreprise

Étant donné d'une part, la conclusion de notre rapport au sujet de la nécessaire implication des travailleurs dans l'implantation de l'informatisation dans les entreprises;

et d'autre part, la mise sur pied progressive, mais trop lente des mécanismes sectoriels et nationaux de participation des agents socio-économiques (CFP-CCR, tables nationales sectorielles) à la planification des besoins en main-d'oeuvre et à l'élaboration des plans annuels de formation;

et considérant les intérêts mutuels des entreprises et des travailleurs à une formation professionnelle moins étroite permettant une compréhension du processus de travail, une amélioration de l'intérêt au travail et un accroissement de la productivité;

nous recommandons aux employeurs de reconnaître la nécessité de tenir compte des besoins des travailleurs dans l'élaboration de leur plan de formation en entreprise à l'occasion de l'introduction des changements technologiques (en termes de formation large et qualifiante et de reconnaissance des acquis) et de les impliquer lors de l'élaboration de ce plan.

2.4.3.4 Rôle accru des centres d'accueil et de référence

Considérant les déficiences constatées quant à la diffusion d'informations sur l'évolution des besoins et des contenus des professions, ainsi que sur les programmes de formation professionnelle notamment auprès des PME;

nous recommandons au gouvernement du Québec, lors de la mise sur pied des centres d'accueil et de référence annoncés dans l'Énoncé de politique gouvernementale sur l'éducation permanente, de doter ces centres d'équipements informatisés suffisants pour diffuser, au besoin, aux entreprises (PME spécialement) et aux travailleurs, chômeurs et groupes plus défavorisés, toute l'information requise sur les futurs besoins professionnels à court, moyen et long termes, sur les cours de formation disponible en relation avec ces pénuries, sur les préalables exigés ainsi que sur les organismes dispensateurs. Toutes ces informations, il va sans dire, devront être mises à jour continuellement.

La formation "sur mesure", fruit d'une coordination essentielle entre les maisons d'enseignement et les entreprises doit faire l'objet d'une publicité particulière pour tous les genres d'entreprises.

2.4.3.5 Assitance à la PME

Étant donné le peu de ressources consacrées par les PME à la planification et à la formation de leur main-d'oeuvre en général et notamment pour répondre aux besoins énormes de formation requis par les changements technologiques;

la Commission recommande que les associations sectorielles (engagées ou non dans des protocoles d'entente avec la CEIC), les centres de productivité sectoriels et les centres spécialisés s'il y a lieu jouent un rôle d'information et de conseil auprès des PME de leur secteur respectif sur la planification de leurs ressources humaines et sur les besoins de formation de leur main-d'oeuvre dans le cadre des changements technologiques;

la Commission recommande au gouvernement du Québec de fournir dans ce cadre aux PME et aux associations représentatives des travailleurs concernés une assistance technique et pédagogique pour les aider à élaborer leur plan de formation exigé par les changements technologiques;

la Commission recommande aux cégeps et aux commissions scolaires et même aux universités de développer et de fournir aux agents socio-économiques l'expertise pédagogique nécessaire dans le but de répondre rapidement aux besoins de formation dans les entreprises et plus particulièrement dans les PME;

la Commission recommande également aux cégeps et aux commissions scolaires et peut-être même aux universités de faire bénéficier davantage les PME de cours sur mesure, soit en leur ouvrant la porte aux cours déjà commandés par la grande entreprise, lorsque les besoins sont compatibles, soit en publiant la liste des cours sur mesure via les associations sectorielles, soit en devenant des consultants permanents au service des entreprises (PME incluses) dans le but de répondre rapidement "sur mesure" à leurs besoins de formation.

2.4.3.6 Accessibilité aux cours, programmes et lieux de formation

Reconnaissant les trop nombreuses rigidités institutionnelles concernant la formation professionnelle quant à l'accessibilité et au financement;

et constatant le besoin de formation continue requis par les innovations technologiques;

nous recommandons au gouvernement du Québec, dans la prochaine négociation de l'Accord Canada-Québec sur la formation, de faire ouvrir les enveloppes budgétaires aux diverses modalités de formation, de façon à pouvoir réaffecter facilement les fonds d'un type de formation à un autre selon les priorités exigées par les changements technologiques;

la Commission recommande également que dans l'organisation des cours, une attention particulière soit accordée à la souplesse des horaires et des lieux de prestation des cours, par le recours aux nouveaux moyens de formation, tels les vidéocassettes et le télé-enseignement, par des expériences d'alternance travail-formation, par l'extension des lieux de formation aux régions et par la fixation d'horaires qui tiennent compte des besoins des groupes-cibles.

Chapitre 3 - Réduction et aménagement des temps de travail

3.1 Introduction

Dans le rapport à la deuxième rencontre de la Conférence sur l'électronique et l'informatique, en mai 1984, la Commission 3 a établi trois constats sur la situation de l'emploi et des conditions de travail:

- les nouvelles technologies vont s'implanter dans un contexte où le niveau de chômage est déjà particulièrement préoccupant, et où les promesses de création d'emplois sont plutôt faibles. De plus, l'impact des nouvelles technologies risque d'être négatif dans certains secteurs, particulièrement dans le tertiaire. Elles ont cependant des effets positifs sur l'emploi dans les secteurs associés à leur production et à leur développement.

- les nouvelles technologies ont des impacts majeurs sur les conditions de travail: suppression de postes insalubres, contrôle accru, augmentation de certaines qualifications et réduction de certaines autres, restructuration des temps de travail;

- l'impact des nouvelles technologies est étroitement lié aux modes d'implantation retenus.

C'est sur la base de ces constats et bien conscients du contexte de récession dans lequel ils s'inscrivent que nous avons travaillé à la recherche de solutions avec l'objectif du plein emploi. Parmi les mesures qui peuvent nous permettre de tendre vers le plein emploi, il nous est apparu comme prioritaire d'étudier celles permettant un nouveau partage du travail. C'est dans cette optique que nous avons étudié la réduction et l'aménagement des temps de travail.

Si on examine sommairement l'état du débat sur la réduction et l'aménagement des temps de travail dans les pays membres de l'OCDE[1], on constate deux grandes tendances en termes d'orientation politique: dans certains pays, l'aménagement des temps de travail est une mesure visant le bien-être social (la Suède, le Japon, la Norvège, le Danemark, la Nouvelle-Zélande); dans d'autres,

---

1 Voir l'annexe 1.4 publiée à part - Comparaisons internationales en matière d'heures de travail.

elle vise à la fois la création d'emplois et le bien-être social (l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, les Pays-Bas, la France).

La Commission est d'avis que la réduction et l'aménagement des temps de travail peuvent de façon générale contribuer à améliorer la qualité de la vie et à réduire l'inégale répartition des heures de travail. Toutefois, dans le cadre plus restrictif et plus spécifique de notre mandat, nous avons étudié cette mesure dans la triple perspective suivante:

- accroître le nombre de personnes en emploi;
- partager les gains de productivité générés par les nouvelles technologies;
- améliorer les conditions de travail.

L'atteinte de ces trois objectifs contribuera à réduire les inégalités de revenus et d'accès au marché du travail. Notons de plus que cette perspective rejoint celle développée récemment dans un rapport officiel sur la bureautique remis au ministre des Affaires sociales et de la Solidarité nationale du gouvernement français. Ce rapport propose non seulement de "faire de la réduction de la durée du travail un objectif pour maintenir une contribution significative à la création d'emplois de la part du secteur tertiaire"[1], mais il considère de plus que cette réduction s'impose si on prend en compte la fatigue psychique, le rythme de travail accru et la déqualification du travail entraînés par l'augmentation de la productivité liée à l'utilisation des nouvelles technologies.

Citons à cet effet, deux extraits de ce rapport:

> "la réduction du temps de travail et l'idée du "partage du travail" peuvent jouer un rôle fondamental pour contrecarrer les suppressions d'emploi dues à l'introduction de nouvelles technologies dans les bureaux. Les effets quantitatifs de la bureautique, non encore sensibles, vont

---

1 Bureautique: quelle politique sociale pour quelle technologie? Rapport au ministre des Affaires sociales et de la Solidarité nationale, La Documentation française, Paris, 1984, p. 127

avoir comme conséquence principale l'accélération du ralentissement de la création d'emplois déjà entamée dans le secteur tertiaire. À ce titre, la réduction de la durée de travail dans les activités de bureau peut jouer un rôle d'amortisseur des effets négatifs de la bureautique sur l'emploi"[1].

et

"Certains effet néfastes de la bureautique, comme la probabilité d'une plus grande fatigue psychique devant un terminal, l'augmentation du rythme de travail à travers l'élimination des temps morts, la tendance à la déqualification de certains emplois... deviennent des facteurs jouant en faveur de la baisse générale du temps de travail. Si la réduction du temps de travail ne change rien, en principe, au contenu du travail, elle peut néanmoins rendre moins inacceptables ces conditions de travail pénibles"[2].

Bien sûr, la réduction des temps de travail a un coût. Mais ce coût doit être considéré comme un investissement, au même titre que celui lié à l'achat de nouvelles technologies. S'il y a un coût à la réduction des temps de travail, il y a aussi un coût social et économique énorme attaché au non-réaménagement des temps de travail: coût du chômage, du dépérissement de certaines qualifications, de la bipolarisation des qualifications, du désengagement des salariés face aux nouvelles technologies.

Évidemment, nous ne croyons pas que la réduction des temps de travail suffise à elle seule pour atteindre le plein emploi. Mais il est par contre indéniable que la réduction des temps de travail peut contribuer à nous faire progresser en ce sens. Au cours des années, il semble que la réduction de la durée du travail aura été efficace à ce titre. "Il semble très clair, aux yeux

---

1 Bureautique: quelle politique sociale pour quelle technologie? Rapport au ministre des Affaires sociales et de la Solidarité nationale, La Documentation française, Paris, 1984, p. 78

2 Ibidem, p. 77

de plusieurs analystes que sur une longue période, sans réduction de la durée du travail, le progrès technologique aurait conduit à la montée d'un chômage technologique"[1].

Dans un tel cadre, il faut éviter par contre de restreindre la réflexion à la seule réduction de la durée hebdomadaire du travail et plutôt aborder la question sous l'angle de la réduction et de l'aménagement des temps de travail. Il est nécessaire, puisque nous y reviendrons tout au long de ce texte, de définir ou de décrire ce que nous entendons sous l'appellation des différentes formules de réduction des temps de travail.

3.1.1 Les différentes formules de réduction des temps de travail

L'optique dans laquelle nous envisageons ces mesures consiste à réduire le temps de travail correspondant aux postes de travail à temps plein et régulier et non de multiplier les formes de travail à temps partiel et irrégulier, voire précaire. De plus on sait que l'introduction des nouvelles technologies amène une augmentation du travail posté et du travail continu. Même si nous n'avons pas eu le temps d'étudier cette question, nous ne souhaitons pas non plus que la réduction du temps de travail se traduise par une multiplication de ce type d'horaires de travail. C'est donc dire que la réduction des temps de travail ne saurait vouloir dire réduction du statut antérieur du travailleur ou de la travailleuse ou encore obtention d'un statut précaire pour ceux ou celles qui accèderaient au marché du travail suite à l'application de mesures de réduction des temps de travail. Cette mise en garde doit être prise en compte afin d'éviter que les femmes surtout, déjà discriminées sur le marché du travail, se retrouvent majoritairement touchées par des formes de réduction des temps de travail qui auraient pour effet d'augmenter la probabilité de les redistribuer dans des postes de travail fondés sur le temps partiel non souhaité et non pourvu d'avantages sociaux.

---

1 Y. Barou, Réduction du temps de travail: négociations collectives et action des pouvoirs publics, in Conférence intergouvernementale sur la croissance de l'emploi dans le contexte du changement structurel, OCDE, 1984, p. 2.

Les différentes formules de réduction des temps de travail renvoient à des mesures qui peuvent faire l'objet de lois ou encore qui peuvent être négociées entre les parties concernées ou enfin choisies sur une base individuelle et volontaire. Certaines par ailleurs conviennent davantage à certains types de production qu'à d'autres et il faudra tenir compte de cette dimension dans le choix et l'application de l'une ou l'autre formule. Ces choix devront se faire en priorisant les mesures qui sont les plus susceptibles de créer de l'emploi tout en permettant aux travailleurs et aux travailleuses de conserver les acquis de leur statut de producteur et de consommateur. À cet égard, nous examinerons tout particulièrement le rôle de l'État comme agent incitatif et agent normatif. Nous allons maintenant définir brièvement ce que nous entendons par chacune de ces mesures.

3.1.1.1 Mesures de réduction collective de la durée normale de travail

Ces mesures peuvent être mises en application par voie législative ou à la suite de négociations collectives. Elles visent à réduire la durée normale moyenne de la semaine de travail en termes de nombre d'heures travaillées. Tout travailleur ou travailleuse travaillant au-delà du nombre d'heures fixé par la loi ou la convention connaîtra une réduction de ce nombre d'heures travaillées sur une base hebdomadaire. C'est par une mesure de type législatif que le Gouvernement français a pu réduire à 39 heures la semaine hebdomadaire de travail.

Selon les entreprises et les types de production, la réduction peut s'opérer:

- sur une base hebdomadaire: c'est la forme la plus répandue historiquement: réduction du nombre de jours de travail ou réduction de la durée hebdomadaire de travail en termes de nombre d'heures travaillées.

- sur une base quotidienne: il s'agit de réduire le nombre d'heures travaillées par jour. C'est une mesure qui a été en vigueur depuis le début de ce siècle mais dont l'application varie avec les secteurs de production. Cette manière de procéder s'oppose à celle qui vise à comprimer la semaine de travail (3 jours de 12 heures de travail).

- sur une base annuelle: par une augmentation des vacances annuelles ou du nombre de congés mobiles payés.

- par la restriction du nombre d'heures supplémentaires: cette mesure e à restreindre le plus possible le recours aux heures supplémentaires afin de réorganiser la distribution des heures travaillées entre un plus grand nombre de travailleurs et de travailleuses.

L'aménagement de cette réduction de la durée normale des temps de travail peut se faire au niveau national, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise par voie de négociation entre les parties afin de mieux tenir compte des exigences ou particularités de la production.

Si ces différentes mesures visent principalement la réduction des temps de travail en vue de créer de nouveaux emplois, il faudra les accompagner de mesures de sensibilisation auprès des individus qui, voyant leur semaine de travail réduite, pourraient se retrouver à la recherche d'un second emploi. Il s'agit ici de faire une mise en garde seulement, puisque le nombre de personnes concernées pourrait demeurer infime.

3.1.1.2 Mesures de réglementation de la durée de la vie professionnelle

Ces mesures visent principalement à limiter, voire à réduire le nombre d'années de présence des individus sur le marché du travail.

Elles sont principalement de deux types:

- Prolongation de la durée obligatoire de la scolarité. Cette mesure requiert une législation appropriée de maintien des individus à l'école pendant un nombre d'années déterminées et de contrôle de leur arrivée sur le marché du travail.

- Retraite obligatoire. Depuis 1983, l'âge de la retraite obligatoire a été aboli par la loi 15; nous ne connaissons pas encore son impact sur la création d'emplois.

3.1.1.3 Mesures d'aménagement des temps de travail

Ces mesures renvoient davantage à une réorganisation interne du temps travaillé et permettent une alternance avec d'autres types d'activité. Cette réorganisation interne permet des formes d'aménagement pouvant faire l'objet de négociation entre les parties concernées par secteur ou branche de la production, et même au niveau d'une entreprise. Les principales mesures de ce type se regroupent ainsi:

A) Congés divers

- congé parental. Des mesures existent déjà mais demeurent fortement différenciées.

- pour études. Ces mesures permettent le retour aux études pour acquérir ou compléter la formation de base sans perte de lien d'emploi et l'embauche de personnes nouvelles pendant ce temps.

- pour formation. De telles mesures recouvrent ce qui est appelé aussi le congé-éducation permettant le recyclage des travailleurs et travailleuses et leur formation en vue de mieux répondre aux exigences nouvelles de la production et notamment des nouvelles technologies. Les femmes constituent une population-cible à privilégier pour s'assurer de leur maintien sur le marché du travail en mutation.

- congé sabbatique. Cette mesure permet des activités de recherche ou de formation sans perte de lien d'emploi et avec solde complète ou partielle.

- congé sans solde. Une mesure permettant un congé pour tout motif sans perte de lien d'emploi.

B) Indemnisation du chômage partiel

Cette mesure vise à transformer des mises à pied en réduction générale des heures de travail pour tous les employés menacés et à compenser la réduction du salaire qui en découle par une indemnité de chômage.

3.1.1.4 Mesures de réduction volontaire des temps de travail

Nous y regroupons toutes formes de réduction des temps de travail qui pourraient être accessibles sur une base individuelle, compte tenu du type de production, et faire l'objet d'un choix volontaire c'est-à-dire non imposé.

- Partage de postes ou travail en tandem

Il s'agit du partage de postes de travail entre deux personnes ou plus. Ce partage s'accompagne du partage des responsabilités rattachées au poste de travail ainsi que du partage du salaire sans perte des avantages sociaux qui sont conservés sur une base proportionnelle.

- Le travail à mi-temps

Le travail à mi-temps s'effectue avec réduction proportionnelle du salaire et conservation des avantages sociaux sur une base proportionnelle. Cette mesure n'implique pas nécessairement le partage des postes de travail.

- Toute mesure conduisant à la réduction volontaire du nombre d'heures de travail accompagnée d'une réduction proportionnelle ou partielle du salaire.

Cela permet de contrer l'imposition du temps partiel ainsi que ce qu'il comporte en termes de perte ou de non-accessibilité aux avantages sociaux. La retraite anticipée (graduelle ou non) et la pré-retraite en sont des exemples. Elles peuvent être encouragées par la mise en place de mesures incitatives telles que des compensations monétaires adéquates ou encore

des formules permettant une prise de la retraite sur une base progressive étalée sur plusieurs années. Le recours à de telles mesures pourrait se multiplier d'autant que celles-ci seraient accompagnées de compensations fiscales appropriées.

Nous venons d'exposer une série de mesures qu'il nous semble approprié d'envisager dans le cadre d'une politique de maintien et création d'emplois. Elles regroupent les principales mesures dont certaines ont été mises en application dans quelques pays dont le nôtre; les autres sont fréquemment mentionnées et proposées à titre d'hypothèses sérieuses pour régler le problème de l'emploi et améliorer le mieux-être des populations.

3.1.2 Les positions des partenaires sur la réduction des temps de travail

La nouvelle actualité de la réduction des temps de travail ne surprend pas celui ou celle qui connaît l'historique de la question. En effet, on constate que les périodes où se sont réalisées d'importantes réductions des temps de travail correspondent à des moments de ralentissements économiques majeurs et d'accroissement du chômage.

L'histoire indique aussi le rôle déterminant joué par les organisations syndicales sur la question. En effet, tant au moment de la crise des années 1870, qu'au coeur de la crise des années 30, c'est le mouvement syndical qui a initié les débats qui ont mené à l'adoption de législations concernant la réduction des temps de travail[1].

Il n'est donc pas surprenant de voir, depuis un an, les organisations syndicales se prononcer tour à tour en faveur de la semaine de 35 heures. Toujours du côté syndical, on a aussi mis de l'avant le congé-éducation, la retraite progressive et différentes formules de congés. La limitation des heures sup-

---

1 À ce sujet voir Poulin-Simon, Lise, Le loisir industriel et le chômage au Canada; une histoire économique, thèse de Doctorat, Université McGill, Montréal, 1977, 460 pages.

plémentaires et du double emploi est aussi au coeur des discussions. Enfin, les organisations syndicales demandent aussi des vacances annuelles plus longues. Toutes ces positions proviennent de la volonté affirmée par les centrales syndicales de rechercher le plein emploi et de faire face aux défis posés par les changements technologiques.

Par contre, le patronat se montre plus réservé. Le Conseil du patronat a déclaré que la réduction des temps de travail est "une utopie et ne créera pas les emplois escomptés par le monde syndical"[1]. Selon le CPQ, la réduction des temps de travail avec pleine compensation salariale entraînera une augmentation telle des coûts pour les entreprises que celles-ci, plutôt que de créer des emplois, vont rationaliser davantage, accroître la productivité, etc. D'autant plus, souligne le CPQ, que le contexte économique difficile ne se prête pas du tout à la réduction des temps de travail.

Le mouvement pour la réduction des temps de travail n'en réussit pas moins d'importantes perçées au plan international. La France a décidé de réduire la semaine de travail de 40 à 39 heures et a adopté des mesures pour permettre la négociation par branche de la semaine de 35 heures. Les évaluations les plus récentes de cette mesure par le Commissariat général du plan suggèrent la recherche de stratégies de réduction des temps de travail différentes pour l'industrie et pour les services, constatent que la réduction des temps de travail atteint davantage ses objectifs si elle est liée à différentes formules d'aménagement du temps de travail et concluent même que non seulement cette mesure est souhaitable mais qu'elle est aussi indispensable:

> "Pour les années qui viennent, le développement de l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) n'est pas seulement un moyen de la lutte contre le chômage, il est aussi et d'abord un élément indispensable à la diffusion des nouvelles technologies, à la modernisation des entreprises et aux changements concordants de l'organisation du travail"[2].

---

1 Dufour, Ghislain, "La réduction immédiate de la semaine de travail à 35 heures: une utopie", Le Devoir, 3 août 1984.

2 Rapport sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, résumé; Commissariat général du plan, France, 1984.

En Allemagne, un accord a été signé dans la métallurgie pour réduire progressivement la semaine de travail de 40 à 38½ heures. Depuis quelques années, on rencontre aussi aux États-Unis plusieurs expériences de réduction des temps de travail découlant d'une entente dans le cadre des conventions collectives de travail[1].

Au Canada, à l'été 84, le comité sénatorial permanent des finances nationales remettait un rapport sur l'appui du gouvernement fédéral à l'avancement de la technologie, rapport dans lequel il recommandait "que le Centre national de l'équipement technologique et de l'accroissement de la productivité nouvellement créé étudie s'il existe des moyens de réduire graduellement la durée de la semaine de travail, et analyse les avantages et inconvénients d'une telle mesure"[2].

On assiste donc actuellement à une véritable résurgence des débats sur la réduction des temps de travail car depuis la fin des années 30, la norme des 40 heures/semaine avait été très peu remise en cause. L'apparente diminution de la durée hebdomadaire moyenne du travail est due pour une bonne part au nombre grandissant de travailleuses et de travailleurs à temps partiel[3].

Dernièrement, les gouvernements du Québec et du Canada ont démontré leur intérêt pour la question. Dans son discours inaugural du 16 octobre 1984, le premier ministre René Lévesque a parlé de partage de l'emploi. Au niveau fédéral, un groupe de travail a été créé sur l'informatisation, l'emploi et le travail avec mandat d'étudier la question de la réduction des temps de travail. Le débat est donc ouvert; le présent document se veut une contribution à ce débat.

---

1 À ce sujet, on trouve de nombreux exemples dans le livre Work Sharing, case studies, écrit par Maureen E. McCarthy et Gail S. Rosembey et publié par the W.E. Upjohn Institute for Employment Research (1981)

2 Rapport du Comité Sénatorial permanent sur les finances nationales, L'appui du gouvernement fédéral à l'avancement de la technologie: un survol; août 84, p. 19.

3 C'est d'ailleurs le constat fait aux États-Unis par McCarthy & Rosembey, op. cit., p. 72

Nous aborderons dans un premier temps (3.2) l'état de la situation au Québec en ce qui concerne la durée du travail. Plusieurs paramètres seront étudiés (durée du travail, heures supplémentaires, normes légales, etc.) et observés par rapport à certaines variables tels le secteur économique, le sexe, l'âge et les groupes professionnels. Certaines comparaisons seront faites aussi avec d'autres pays. Cet état de situation ne porte pas sur l'ensemble des formules de réduction et d'aménagement des temps de travail que nous venons de présenter; nous ne disposions pas en effet de données à cet égard. Mais l'état de la situation sur les temps de travail qui existent actuellement au Québec nous permettra d'évaluer la situation et de mieux identifier les mesures possibles et souhaitables pour atteindre les objectifs que nous visons par la réduction et l'aménagement des temps de travail.

Dans la section 3.3, nous présenterons une grille d'évaluation des coûts/bénéfices pour les entreprises et les travailleurs et travailleuses ainsi qu'une analyse des impacts sur l'emploi et les finances publiques dans le cas de chacune des formules présentées.

Finalement, nous tenterons, dans la dernière section, de proposer des mesures appropriées aux rôles respectifs de l'État et des agents socio-économiques. Nous tiendrons compte alors des dimensions différentes d'une politique de réduction et d'aménagement des temps de travail au Québec, au niveau national, au niveau des secteurs et au niveau de l'entreprise.

Une volumineuse annexe, publiée à part, présentera des tableaux de données relatives à la durée actuelle du travail au Québec (annexe 1.1), les normes fédérales et provinciales relatives à la durée du travail (annexe 1.2), des données sur les heures de travail négociées (annexe 1.3) et des comparaisons internationales en matière d'heures de travail (annexe 1.4). L'annexe D jointe au présent rapport, contient des fiches-synthèses présentant les différentes formules de réduction et d'aménagement des temps de travail.

3.2 Durée de travail au Québec; données principales

La durée du travail s'est abaissée plus graduellement et un peu plus tardivement au Canada qu'aux États-Unis depuis la fin du siècle dernier; cette baisse a toutefois subi les mêmes influences dans les deux pays répondant principalement au progrès technologique qui accrut la productivité et les niveaux de vie ainsi qu'aux âpres luttes syndicales en faveur des journées de 9, de 8 et même de 7 heures de travail. Les législations en Amérique du Nord vinrent surtout sanctionner des états de fait et des changements de mentalité en faveur de l'accroissement du temps hors travail[1].

Rappelons pour débuter que la durée hebdomadaire réelle de travail au Canada, dans le secteur non agricole, est passée, de 56,4 heures qu'elle était en 1901, à 50,3 heures en 1921 pour atteindre 48,4 heures en 1941 et s'abaisser sensiblement après la guerre de 1939-1945 alors qu'elle se situait à 39,9 en 1961[2]. Elle a peu diminué depuis lors; en considérant le travail à temps plein seulement, elle se situait autour de 40,9 en 1981, mais en combinant le travail à temps partiel et le travail à temps plein, la moyenne s'établissait à 37,5 heures[3]. Avec la progression actuelle du travail à temps partiel et des diverses formules d'aménagement du temps de travail - certains parlent même d'une diversification des statuts en matière de temps de travail[4] - il faut considérer les moyennes agrégées pour ce qu'elles sont strictement;

---

1 On trouvera dans le rapport suivant l'historique complet des heures de travail jusqu'à la fin des années 60: G. Hébert et collaborateurs: Les objectifs socio-économiques d'une législation relative aux heures de travail, rapport commandé par l'Équipe spécialisée sur les heures de travail, Canada, Montréal, septembre 1969, 222 pages.

2 G. Hébert et collaborateurs, op. cit., pages 12 et 13.

3 Statistique Canada: Moyennes annuelles de la population active 1975- 1983, no de catalogue 71-529, tableau 27, 1981, moyenne (2), "heures travaillées par semaine".

4 Voir W.G. Grossin: "Le temps de travail des salariés: Vers une diversification des statuts" in Le travail humain, Tome 46, no 2, 1983.

l'analyse de la situation nécessite des ventilations et des nuances accrues par rapport au passé. Les tableaux fournis en annexe[1] constituent un minimum à cet égard de même que les commentaires qui suivent.

3.2.1 La durée du travail au Québec

3.2.1.1 Évolution des heures effectivement travaillées (inclusion du temps supplémentaire)

Le tableau 1.1 montre qu'en 1983, la proportion de personnes rémunérées du secteur non agricole qui effectuaient 40 heures ou plus était sensiblement inférieure au Québec (43,7%) à ce qu'elle était en Ontario (51,7%) et dans l'ensemble du Canada (48,3%). Au contraire, la proportion des personnes travaillant de 35 à 39 heures par semaine était bien supérieure au Québec, (22,3%) à celle trouvée en Ontario (15,1%) et dans l'ensemble du Canada (16,9%). Pour ce qui est des personnes effectuant de 30 à 34 heures par semaine, le Québec suivait grosso modo la tendance qui prévalait dans l'ensemble du Canada mais l'Ontario en comptait sensiblement moins (8,8% vs 9,9%).

Si l'on considère l'évolution survenue de 1975 à 1983 relativement aux heures effectivement travaillées, on constate une diminution relative non négligeable des personnes ayant effectué 40 heures et plus au cours de la période, au Canada, au Québec et en Ontario[2]. La baisse relative s'avère toutefois plus manifeste au Québec (18,9%) qu'en Ontario (6,3%); elle peut s'expliquer par une

---

1 Tous les tableaux auxquels nous référons dans cette section se trouvent dans l'annexe 1.1, publiée à part.

2 Il faut être prudent en invoquant des moyennes de durée hebdomadaire de travail, étant donné la grande variation selon les secteurs. Dans certains secteurs en effet (transport aérien, automobile), les heures de travail ont augmenté. Aussi il faut se rappeler qu'en 1982, au plus fort de la récession, un grand nombre de travailleurs avaient des semaines de travail réduites.

augmentation rapide au Québec du travail à temps partiel au cours de la période[1] et par l'accroissement relatif des personnes effectuant de 30 à 34 heures par semaine; les augmentations correspondantes en Ontario et au Canada s'avèrent, en effet, beaucoup moins importantes comme on peut le voir au tableau 1.1.

Malgré cette évolution à la baisse du pourcentage de personnes effectuant 40 heures et plus, on note au tableau 1.1 que 19% (9,3% + 9,9%) des Canadiens et Canadiennes rémunéré(e)s du secteur non agricole effectuaient encore, en 1983, 41 heures et plus, la moitié de ces personnes travaillant 50 heures et plus. Au Québec, c'est 17,7% des personnes rémunérées du secteur non agricole qui effectuaient en 1983, 41 heures et plus, soit 417 000; un peu moins de la moitié d'entre elles effectuaient encore 50 heures et plus par semaine (193 000). La proportion s'avère encore plus élevée en Ontario comme on peut le constater au même tableau (tableau 1.1). [Rappelons que ces niveaux d'heures concernent tous les emplois que peuvent détenir les répondants de l'enquête sur la population active; le cumul d'emplois demeurant un phénomène relativement marginal puisqu'il concerne à peine plus de 2% de la main-d'oeuvre au Québec, il faut bien s'en remettre aux heures normales et supplémentaires pour expliquer les longues heures effectuées par une fraction de la main-d'oeuvre québécoise].

3.2.1.2 Durée normale du travail

La durée normale du travail par semaine (ou heures régulières hebdomadaires, payées à taux simple) est présentée au tableau 1.2, par industrie et pour l'ensemble des activités. À noter que ces moyennes couvrent les salariés à temps partiel comme ceux à temps plein. On comprend dès lors qu'en mai 1983 et mai 1984, les moyennes générales pour l'ensemble des activités au Québec se soient situées aux niveaux de 32,5 heures et 32,7 heures. Dans le commerce, on obtient des moyennes de 29,8 et 30,8 pour mai 1983 et mai 1984 tandis que

---

1 Travail à temps partiel selon Statistique Canada: moins de 30 heures par semaine sauf les personnes effectuant moins de 30 heures qui se considèrent employées à temps plein.

dans l'ensemble des services, socio-culturels, commerciaux et personnels, où l'on trouve aussi beaucoup de travail à temps partiel, les moyennes se situaient aux mêmes mois à 27,9 heures et 28,1 heures par semaine.

Si l'on veut faire abstraction du travail à temps partiel, il faut se référer à une autre enquête, celle de Travail Canada intitulée Taux de salaire, traitements et heures de travail; l'accès aux données québécoises par fichier informatisé permet de soustraire des heures régulières celles des salariées effectuant moins de 30 heures par semaine, employés que l'on peut assimiler aux salariés à temps partiel. Ce fichier permet en outre de ventiler cette durée normale des employés à temps plein non seulement selon les secteurs et les industries, mais aussi selon les groupes de professions. On trouvera ces données pour le Québec aux tableaux 1.3 et 1.4. [Notons toutefois que cette enquête repose sur un échantillon d'établissements moindre que les données du tableau 1.2 et que seuls des établissements comptant 20 employés et plus sont rejoints. Les données ici utilisées ne couvrent en outre que les employés rémunérés au temps, à l'exclusion donc des employés rémunérés au rendement ou à la commission. Néanmoins, l'enquête a rejoint plus de 340 000 employés rémunérés au temps].

Comme l'indiquent les tableaux 1.3 et 1.4, la durée normale du travail des employés à temps plein rémunérés au temps, au Québec, se situait à 39,18 heures par semaine en 1983, pour ce qui est des hommes, et à 36,63 heures en ce qui concerne les femmes. Comme la main-d'oeuvre féminine représentait environ 40% de l'ensemble au Québec en 1983, s'il est permis d'extrapoler à partir des données de l'enquête, la durée normale moyenne pour les deux sexes se situait environ à 38 heures par semaine, en 1983.

On remarque des variations assez importantes d'une industrie à l'autre et d'une profession à l'autre, notamment chez les non-syndiqués où l'on a trouvé des écarts-types plus élevés que chez les syndiqués (3,02 chez les non-syndiqués, 2,45 chez les syndiqués). L'importance des variations dans les distri-

butions industrielle et professionnelle se reflète aussi dans les écarts-types associés aux moyennes générales selon le sexe; compte tenu qu'il s'agit ici d'heures hebdomadaires de travail et de moyennes agrégées, les écarts-types de 2,08 heures (chez les femmes) et de 2,48 heures (chez les hommes) s'avèrent élevés (68% des employés ont des semaines fluctuant d'autant d'heures à la hausse ou à la baisse, les autres s'éloignant encore davantage des moyennes fournies).

On remarque facilement toutefois que les groupes professionnels à fort contenu de tâches manuelles sont ceux qui se situent au-delà de la moyenne ou autour alors que les groupes professionnels assimilables au travail non manuel se retrouvent nettement sous la moyenne. Ce fait a souvent été constaté et dénoncé[1].

On retrouve indirectement cette différence "cols blancs/cols bleus" au niveau de la distribution industrielle; c'est en effet dans les services, chez les hommes, que se retrouvent les durées normales les plus faibles. Chez les femmes, les moyennes s'avèrent plus semblables d'une industrie à l'autre à cause du poids des employés de bureau dans à peu près chaque industrie[2].

Notons enfin que dans aucune industrie ni aucun groupe professionnel la durée normale ne s'approche vraiment de la durée normale maximale prescrite par la loi sur les normes du travail du Québec. L'abaissement de celle-ci à 42 heures ou 41,5 heures par semaine n'aurait en pratique pas ou très peu d'impact.

3.2.2 Les heures supplémentaires

Le tableau 2.1 présente pour le Canada, le Québec et l'Ontario l'importance des heures supplémentaires effectuées par les salariés rémunérés à l'heure

---

1 Voir G. Ferland: "Sommes-nous tous égaux face à la diminution du temps passé au travail?" in La réduction de la durée du travail, Presses de l'Université Laval, pages 87 et suivantes.

2 Des données comparables pour le Québec et l'Ontario pourraient sans doute être obtenues de Travail Canada moyennant quelques mois de délais et le paiement des frais correspondants.

(à temps partiel comme à temps plein). Pour l'ensemble des activités, la moyenne s'établissait au même niveau dans les trois territoires, en mai 1983 comme en mai 1984 (0,8 et 0,9 heure/semaine).

Les différences se révèlent mineures d'un grand secteur à l'autre sauf en ce qui concerne le secteur primaire où les moyennes canadiennes sont plus élevées que celles du Québec et de l'Ontario. On peut soupçonner que les provinces de l'Ouest du Canada ont exercé une influence prépondérante sur les moyennes de ce secteur en 1983 et 1984.

Le tableau 2.2 raffine la distribution des heures supplémentaires par industrie au Québec. Il s'agit toujours des seuls salariés rémunérés à l'heure. Les moyennes actuelles sont les mesures les plus valables compte tenu que des fluctuations importantes existent d'un mois à l'autre dans les diverses industries.

On retient donc que, dans l'ordre, les groupes industriels les plus concernés par le temps supplémentaire sont:

- les services miniers (et de loin, avec des fluctuations importantes d'un mois à l'autre);
- les combustibles minéraux;
- le papier et les produits annexes;
- l'énergie électrique, le gaz et l'eau;
- certains travaux de génie civil;
- la foresterie.

Le commerce de détail et les services financiers, socio-culturels, commerciaux et personnels, curieusement, affichent des moyennes d'heures supplémentaires très peu élevées. Comme ces secteurs sont importants en termes d'emplois, leur faible moyenne se trouve à influencer à la baisse la moyenne générale située à 0,89 heure par semaine. Ces secteurs se trouvent davantage concernés par le travail à temps partiel que par le phénomène des heures supplémentaires.

Si l'on s'intéresse en outre aux caractéristiques des personnes qui effectuaient en avril 1984 les heures supplémentaires au Québec, il faut consulter le tableau 2.3. Au total, quelque 212 000 personnes ont effectué environ 1,75 millions d'heures supplémentaires au Québec, durant la semaine de référence. Les hommes à temps plein comptent pour environ 130 000 personnes alors que les femmes à temps plein étaient au nombre d'environ 49 000. Les autres salariés travaillaient à temps partiel (quelque 27 000 personnes) et la majorité de ces personnes (74%) étaient des femmes [à cause des données manquantes inférieures à 4 000, il faut considérer ces données comme des ordres de grandeur].

En regard des heures supplémentaires elles-mêmes, on constate que 86% d'entre elles étaient effectuées par des salariés et salariées à temps plein; il s'agissait de travailleurs masculins dans 76,2% des cas. Par contre, en se référant aux 252 000 heures supplémentaires effectuées par des salariés et salariées à temps partiel, on constate que chez les hommes elle se trouvent plus souvent qu'autrement effectuées par des jeunes de 15 à 24 ans (75%) alors que chez les femmes, elles sont plus souvent qu'autrement le fait des salariées de 25 à 54 ans (52%); les jeunes de 15 à 24 ans demeurent tout de même responsables de 42,2% des heures supplémentaires effectuées par les femmes à temps partiel, et les femmes de 55 ans et plus de 6% environ de ces heures.

Le volume par salarié des heures supplémentaires est également important à considérer. Sur quelque 212 000 travailleurs ayant effectué des heures supplémentaires au cours de la semaine en avril 1984, 64 000 environ ou 30% d'entre eux n'ont travaillé qu'une à 4 heures par semaine en surtemps. Par contre, plus de 17 000 salariés ont effectué 17 heures ou plus de surtemps durant la semaine de référence, la plupart d'entre eux étant des hommes de 25 à 54 ans effectuant entre 17 et 24 heures supplémentaires au cours de la semaine.

Autre point de référence, plus de 50 000 hommes à temps plein ont effectué 9 heures ou plus de temps supplémentaire au cours de la semaine de référence alors que plus de 10 000 femmes à temps plein étaient dans le même cas. A temps partiel, tout ce que l'on sait, c'est que 6 000 personnes au moins ont effectué 9 heures ou plus de temps supplémentaire. Cette dernière constata-

tion indique bien que le temps partiel se pratique non seulement sur la base hebdomadaire mais sur la base mensuelle, saisonnière ou annuelle, des semaines plus que complètes étant suivies de semaines ou de mois sans travail.

3.2.3 Temps partiel et temps plein

Même si le travail à temps partiel demeure une notion imprécise, il faut lorsqu'on utilise les données actuelles de Statistique Canada se reporter au mode de calcul de cet organisme; le travailleur à temps partiel correspond donc dans les tableaux qui suivent à celui qui effectue généralement moins de 30 heures de travail par semaine et ne se considère pas comme un salarié à temps plein. Le lecteur doit donc considérer les données qui suivent comme des indications générales plus que comme des mesures strictes.

Les données chronologiques basées sur ce même seuil des 30 heures indiquent que le travail à temps partiel s'est considérablement accru au Québec au cours des dernières années; il aurait connu une augmentation de 73,4% au Québec entre 1975 et 1981 et la tendance se poursuit si l'on en juge par les données du tableau 3.3 (augmentation de 83% de 1975 à 1983).

Traditionnellement, le travail à temps partiel a été vu comme une forme précaire d'activité rémunérée, entre autres raisons à cause du caractère sporadique du lien employeur-salarié et du manque de sécurité d'emploi correspondant. Avec la croissance du phénomène, toutefois, on note une tendance pour certains salariés à temps partiel à acquérir un statut de permanent ou de régulier, statut assorti d'une certaine sécurité d'emploi et de conditions de travail proportionnelles à celles des salariés à temps plein pour la totalité ou une majorité d'articles négociés à la convention collective[1]. Ce statut de salariés à temps partiel "réguliers" a été retrouvé dans 58 conventions sur 110 analysées en 1983 qui traitaient de travail à temps partiel; les mêmes conventions pouvaient également prévoir d'autres statuts moins favorables de salariés à temps partiel (occasionnels, temporaires, étudiants, etc.).

---

1 Voir le Marché du travail, Ministère du Travail du Québec, décembre 1983, pp. 58 et suivantes.

On sait par ailleurs que, dans certains secteurs comme l'enseignement, les hôpitaux et le commerce, des salariés peuvent travailler des années durant à temps partiel, soit pour un employeur soit en changeant souvent[1]. Compte tenu de ces faits, le travail à temps partiel ne peut plus uniquement être considéré comme un phénomène social marginal et une forme de travail passagère dans la vie des individus. Si plusieurs salariés et salariées acceptent cette forme de travail comme un pis-aller compte tenu de circonstances personnelles ou économiques, d'autres ont choisi de participer au marché du travail pour une partie du temps considéré traditionnellement comme normal.

Le tableau 3.1 montre d'abord que le Québec comptait en moyenne 344 000 emplois à temps partiel en 1983, ce qui représente 21% des emplois à temps partiel au Canada cette année-là. Dans 60% des cas, ces emplois duraient depuis au moins 11 ans ou plus. Tout au moins pour les salariés en cause, ces emplois ne sauraient être qualifiés de précaires.

Au tableau 3.2, on constate que les heures travaillées à temps partiel ne représentaient en 1983 que 6,4% du total des heures travaillées (à temps partiel et à temps plein) au Canada (23 233 000 heures sur un grand total de 365 582 000). Les femmes ont effectué près de 73% des heures à temps partiel (tableau 3.2). Les femmes de 25 ans et plus ont effectué 51% de toutes les heures travaillées à temps partiel alors que 10% seulement de l'ensemble des heures à temps partiel étaient effectuées par des hommes de 25 ans et plus. Les moins de 25 ans étaient responsables du reste des heures, soit 5 060 000 chez les femmes et 4 093 000 chez les hommes.

Le tableau 3.2 indique également que la durée moyenne hebdomadaire du travail à temps partiel se situe autour du seuil d'admissibilité au régime d'assurance-chômage. Si l'on se base sur la moyenne excluant les personnes qui n'ont pas travaillé durant la semaine de référence (moyenne 2), les 25 ans et plus dépassaient ce seuil en moyenne avec 15,8 heures chez les hommes et 16,3 heures chez les femmes. Les "15-24 ans" seraient-ils moins conscients de

---

1 Commission d'enquête sur le travail à temps partiel: Rapport - Le travail à temps partiel au Canada, Travail Canada, 1983, pp. 39, 40 et 61.

ce seuil ou leurs études ne leur permettent-elles pas d'effectuer jusqu'à 15 heures de travail par semaine? Le travail à temps partiel dans ce groupe d'âge chez les hommes et les femmes n'atteignait pas, en moyenne, 14 heures par semaine.

Le tableau 3.3 fournit des données comparatives pour le Canada, le Québec et l'Ontario en ce qui concerne les salariés à temps partiel. On note particulièrement que, malgré l'accroissement rapide du travail à temps partiel au Québec ces dernières années, à tous les niveaux d'âge et de statut civil, l'emploi à temps partiel représentait en 1983 une plus faible proportion de l'emploi total au Québec qu'en Ontario et dans l'ensemble du Canada. On remarque aussi que chez les hommes, les emplois à temps partiel concernent davantage les célibataires que les hommes mariés alors que le contraire est vrai chez les femmes; cette constatation se vérifie au Québec comme en Ontario et dans l'ensemble du Canada.

Le tableau 3.4 - pour l'ensemble du Canada mais dont les indications sont grandement transférables au Québec - fournit des répartitions sectorielle et professionnelle des emplois à temps partiel. Quand les deux sexes sont regroupés, on remarque que près du quart du total des emplois dans le "commerce" et les "services" sont à temps partiel; ces secteurs sont suivis d'assez loin par l'agriculture et les "finances, assurances et affaires immobilières". Quand on distingue selon le sexe la distribution industrielle, on constate l'importance pour les femmes des emplois à temps partiel dans le commerce (39,9% des emplois sont à temps partiel), dans l'agriculture (38,7%), dans la construction (33,3%) et dans les "services" (29,8%).

Au plan professionnel, on trouve confirmation de l'importance des métiers et professions des secteurs du commerce, des services ainsi qu'une forte proportion chez les femmes d'emplois à temps partiel dans le secteur des transports; les nombres absolus, notamment dans ce dernier secteur, sont toutefois à considérer (24 000 emplois au total au Canada pour les femmes dont 41,7% sont à temps partiel).

Le tableau 3.5 présente des données similaires obtenues par commande spéciale pour le Québec, à partir du même fichier. On remarque chez les hommes la prédominance des secteurs de l'agriculture, du commerce et des services. Aux mêmes secteurs s'ajoutent pour les femmes celui de la construction (mais en nombre absolu, il ne s'agit que de 5 000 emplois à temps partiel sur un total de 15 000 à temps plein et à temps partiel).

Quelles sont les principales raisons pour lesquelles des hommes et des femmes d'âges variés travaillent à temps partiel? Le tableau 3.6 tente de répondre à cette question. Au Québec, chez les moins de 55 ans, la principale raison réfère au fait que les travailleurs(leuses) concernés(es) n'ont pu trouver qu'un emploi à temps partiel (compte tenu de leurs qualifications, du type d'emploi recherché, de leur âge...). Ce n'est que parmi les "55 ans et plus" que le désir de travailler à temps partiel et non à temps plein s'avère relativement plus important - et de loin - que la recherche infructueuse d'un emploi à temps plein.

Si toutefois on regroupait le fait de ne pas vouloir travailler à temps plein, le fait d'avoir des obligations personnelles ou familiales et les "autres raisons", alors le choix du travail à temps partiel sur ces bases concernerait 39,3% des personnes des deux sexes pour atteindre 47,5% des femmes. Et même le fait que le salarié aille à l'école pourrait être considéré comme un facteur de choix volontaire du travail à temps partiel, ce qui éléverait sensiblement la proportion des hommes à temps partiel qui ont choisi de travailler à temps partiel plutôt qu'à temps plein (59%).

Ces faits combinés à la durée relativement longue (en années) de certains emplois à temps partiel (comme on l'a vu précédemment) appuient l'hypothèse voulant qu'un certain nombre non négligable d'emplois à temps partiel soit le résultat d'un choix personnel et représente une solution satisfaisante à moyen terme pour les travailleurs qui les occupent, compte tenu de contraintes ou de contextes individuels donnés.

3.2.4 Le double emploi (ou cumul d'emplois)

On possède peu de données sur le phénomène du cumul d'emplois au Québec comme au Canada. Les données fournies par Statistique Canada et présentées aux tableaux 4.1 et 4.2 permettent toutefois de relativiser ce phénomène.

On constate d'abord, au tableau 4.1, que le Québec comptait en 1983 comme en 1975 une proportion moindre de cumulards d'emplois que l'Ontario et le Canada dans son ensemble. En 1983, on évaluait le nombre de cumulards au Québec à 63 000 ce qui représentait 2,1% de la main-d'oeuvre totale; comparativement, la main-d'oeuvre ontarienne comprenait 3,4% de cumulards et le Canada 3,1%, la même année.

Les cumulards canadiens effectuent en grande majorité 40 heures et plus, et en 1983, 47,9% du total effectuaient 50 heures et plus. Les hommes représentaient 63% des cumulards canadiens cette année-là et la plupart d'entre eux étaient mariés et âgés de 25 ans et plus. Bien que les femmes aient représenté seulement 37% de l'ensemble des cumulards, celles qui avaient plus d'un emploi cette même année étaient aussi en majorité âgées de 25 ans et plus et mariées.

Chez les "15-24 ans", on trouvait tout de même 82 000 cumulards dans l'ensemble du Canada ce qui pourrait correspondre à 12 000 ou 15 000 cumulards de cet âge au Québec (si leur représentation au Québec sur l'ensemble des cumulards s'avérait la même que dans l'ensemble du Canada). Il pourrait s'agir là des "décrocheurs" du système d'éducation et des diplômés sans emploi qui ne se sont pas trouvé d'emploi à temps plein et ont accepté deux emplois ou plus à temps partiel.

C'était d'abord dans les services qu'on trouvait en 1983 la plus grosse part des cumulards du Canada (39% du total). On en recensait également beaucoup dans le commerce (15%) et les manufactures (12%) alors que l'agriculture canadienne en comprenait encore 9% du total cette année-là [le secteur ici indiqué correspond à celui de l'emploi principal].

En ce qui concerne la distribution des cumulards selon le groupe professionnel, on notera que c'est dans les professions de direction et les professions libérales qu'on trouve le plus de cumulards (en nombre absolu); on en recensait 115 000 en 1983 au Canada, ce qui correspont à 31% des cas de cumul d'emplois. Si l'on regroupait cette dernière catégorie et celle référant au travail administratif (14% du total), c'est plus de 44% des cas de cumul au Canada qui grosso modo concerneraient ces cols blancs.

La catégorie professionnelle dite "des services" qui exclut donc les cols blancs mentionnés plus haut regroupait quant à elle 15% des cas de cumul. Cette catégorie pourrait encore comprendre plusieurs professions non manuelles. Il est donc probable que le cumul d'emploi des cols bleus au Canada et au Québec ne concerne pas plus de 50% des cas de cumul, ce qui représenterait 1% de la main-d'oeuvre québécoise.

Par ailleurs, on sait par une étude canadienne effectuée pour Travail Canada en 1969[1] que, traditionnellement, le phénomène du cumul d'emplois a été deux fois plus important aux États-Unis qu'au Canada; il serait donc imprudent de transposer tels quels au Canada et au Québec les effets appréhendés du phénomène aux États-Unis, pays d'où originent la plupart des écrits sur le sujet. L'étude de G. Hébert et al. montrait aussi que le mouvement d'ensemble eu égard au phénomène paraissait "correspondre assez vaguement à la courbe inversée du chômage, sans ses aspérités; ceci correspond sans doute à la disponibilité plus grande des emplois en période de prospérité"[2]. Si tel était le cas au Québec, ce ne serait pas au moment où l'on s'inquiète le plus au sujet de ce phénomène - i.e. en période de chômage important - que le cumul d'emplois se manifesterait le plus.

---

1 G. Hébert et collab.: op. cit., pp. 183 à 187.

2 Ibidem.

Se référant malgré tout aux résultats de deux études américaines sur le sujet, l'étude canadienne concluait qu'advenant tout au moins une réduction pas trop importante des heures de travail, le phénomène du cumul d'emplois ne devrait guère s'accroître:

> "Même si elle n'est pas négligeable, la proportion des personnes qui ont un second emploi demeure faible et relativement stable. De plus, la nature même d'un bon nombre de ces emplois fait qu'une réduction des heures ne saurait influencer considérablement ceux qui les recherchent ni affecter sérieusement, en conséquence, le niveau global de chômage: il s'agit très souvent d'emplois à temps partiel, dans des services et des entreprises moyennes ou de faible taille, qui ne constituent pas, de toute manière, un emploi régulier possible pour une personne en chômage. La personnalité de ceux qui cumulent plusieurs emplois joue aussi un grand rôle et représente un autre facteur de stabilité.
>
> Il reste cependant très difficile de prévoir quel serait l'effet d'une réduction substantielle de la semaine de travail, par exemple de 40 à 35 heures. Même avec le maintien du revenu hebdomadaire, une plus forte proportion de travailleurs chercheraient peut-être alors un second emploi. On ne peut ici que conjecturer"[1].

3.2.5 Taux de syndicalisation

Aussi étonnant que cela puisse paraître, nous ne possédons pas de véritables taux de syndicalisation au Québec en ce moment, faute de pouvoir se baser sur des données officielles acceptées par tous.

Ce qu'il est possible de fournir, ce sont des approximations du taux de syndicalisation à partir des salariées couverts par une convention collective au cours d'un mois donné. Ces salariés couverts par une convention collective nous sont connus à partir du fichier des conventions collectives du ministère du Travail du Québec et en reportant leur nombre sur l'emploi par industrie, des taux ont pu être calculés. Ces taux approximatifs de syndicalisation paraissent au tableau 5 pour le mois d'avril 1982 et le mois d'août 1983. La méthode ayant servi à ces calculs a été exposée déjà dans un article de la revue Le Marché du travail[2].

---

1 G. Hébert et collaborateurs, op. cit, p. 187.

2 Publication du ministère du Travail du Québec, vol. 3, juin 1982, pp. 61 et suivantes.

Par ailleurs, on trouvera à l'annexe 1.3 des tableaux issus des Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec, 1983; ces tableaux renseignent sur les tendances à la négociation au Québec en matière de vacances, de jours fériés et de durée normale de travail. On constate que les syndiqués, pour la plupart, bénéficient de vacances et de congés fériés bien supérieurs à ce que prescrit la loi sur les normes du travail. La durée normale du travail chez les cols bleus se concentre autour des 39 et 40 heures, celle des cols blancs autour des 35 et 37,5 heures.

3.2.6 Les normes légales

En ce qui concerne la question des heures de travail, la quasi-totalité des salariés travaillant pour des sociétés sous juridiction québécoise sont couverts par la Loi et les règlements sur les normes du travail[1] et la Loi sur la fête nationale[2]. Les autres salariés du Québec sont assujettis au Code canadien du travail parce qu'ils travaillent pour des organismes sous juridiction fédérale.

3.2.6.1. Durée normale de travail

La semaine normale de travail est fixée par la Loi sur les normes du travail à 44 heures par semaine "sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement" (ex. si un décret fixait une autre durée normale). Il s'agit là tout simplement du seuil maximal par semaine au-delà duquel le taux de salaire majoré de 50% doit être appliqué.

---

1 Loi sanctionnée le 22 juin 1979 dont la référence est L.Q. 1979, c. 45; loi proclamée et mise en vigueur le 16 avril 1980 pour la majorité de ses articles et règlements.

2 Loi sanctionnée le 8 juin 1978, le jour même de sa mise en vigueur; L.R.Q. 1979, F-1.1.

À cause de la diversification des aménagements des temps de travail, la norme de 44 heures peut ne constituer qu'une moyenne sur la base mensuelle ou annuelle:

> "Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.
>
> Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier alinéa soit nécessaire" (art. 53).

Les exclusions à la norme sont les salariés mentionnés à l'article 54 outre les quelques exclusions générales à la loi prévues à l'article 3.

Il n'y a pas au Québec de durée normale quotidienne.

On trouvera à l'annexe 1.2 un tableau[1] qui résume la situation ailleurs au Canada. On peut y constater que le Code canadien fixe à 40 heures par semaine la durée normale de travail et y ajoute une durée normale quotidienne de 8 heures. Les mêmes normes se retrouvent en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Saskatchewan, ainsi qu'à Terre-Neuve en ce qui concerne les employés de magasin. L'Ontario applique la même norme de 44 heures par semaine qu'au Québec avec sensiblement les mêmes exceptions. Même chose au Nouveau-Brunswick.

Partout au Canada, le taux majoré qui doit être appliqué au-delà de la norme fixée est de 1½, soit une majoration de 50% du taux normal régulier.

---

1 Tableau issu de Travail Canada: Les normes du travail au Canada, éd. de 1984, Direction de l'économique et de la recherche en relations industrielles.

Certains territoires fixent en plus de la durée normale une durée maximale de travail par semaine (par exemple Nouveau-Brunswick: 9 heures par jour et 48 heures par semaine, et l'Ontario: 8 heures par jour et 48 heures par semaine). Ce genre de norme limite sur la base individuelle les heures supplémentaires. Par contre, l'employeur peut toujours faire effectuer les heures supplémentaires par un plus grand nombre de salariés. Et on remarque que ce genre de normes s'accompagne toujours de certaines exceptions (ex. en Ontario et au Nouveau-Brunswick). Cette norme maximale est par ailleurs difficilement contrôlable si le travailleur accepte volontiers un surcroît d'heures supplémentaires.

3.2.6.2 Jour de repos hebdomadaire

La loi sur les normes du travail fixe pour les salariés des entreprises sous sa juridiction un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives. Il existe une certaine flexibilité encore ici dans les cas des travailleurs agricoles et pour tous les salariés dont l'employeur échelonne les heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire, moyennant le respect de la norme en moyenne période. Et encore ici, certains salariés peuvent être assujettis à d'autres normes à cause de leur assujettissement à un décret.

On trouvera, à l'annexe 1.2, la situation qui prévaut à ce chapitre ailleurs au Canada.

3.2.6.3 Congé annuel payé (vacances)

Au Québec, le salarié qui justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux semaines. A partir d'un an de service continu, le congé annuel payé est d'une durée minimale de deux (2) semaines. Après dix ans, un congé annuel d'une durée minimale de trois (3) semaines est acquis; sur ces trois semaines, deux doivent être continues si le salarié le souhaite.

Le congé annuel doit normalement être pris dans les douze mois qui suivent l'acquisition du droit, sauf si une convention collective ou un décret permettent de le reporter à l'année suivante. Il peut aussi être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande sauf si sa convention collect .. ou le décret auquel il est assujetti contient une autre disposition particulière ou si l'employeur ferme son établissement pour la période des vacances. La congé annuel d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.

Les vacances prescrites sont rémunérées à 4% au moins du salaire brut lorsqu'elles ne dépassent pas deux (2) semaines; lorsque le salarié a droit à 3 semaines de vacances, l'indemnité est égale à au moins 6% du salaire brut du salarié au cours de la période de référence. Quand le salarié est payé autrement qu'à l'heure ou au rendement, des équivalences sont trouvées. Encore ici, des salariés sont exclus de ce bénéfice, notamment les vendeurs et les agents d'assurance rémunérés à commission.

On trouvera à l'annexe 1.2 publiée à part la situation qui prévaut ailleurs au Canada.

3.2.6.4 Congés fériés

Au Québec, les congés fériés, chômés et payés sont d'au moins sept (7) en incluant celui de la fête nationale, le 25 décembre et le 1er janvier; les quatre (4) autres référaient en 1984 à la fête du Travail, au Vendredi Saint ou Lundi de Pâques, la fête de Dollard et le jour de l'Action de Grâces. Pour bénéficier de ces congés les salariés doivent avoir accumulé 60 jours de service continu sans absence non autorisée ou sans raison valable la veille ou le lendemain d'un jour férié.

On trouvera à l'annexe 1.2 publiée à part un résumé de la situation ailleurs au Canada.

3.2.7 Comparaisons internationales

L'annexe 1.4, issue d'un document de l'OCDE pour la Conférence intergouvernementale sur "la croissance de l'emploi dans le contexte du changement structurel"[1] présente la situation actuelle en matière d'heures de travail aux Etats-Unis, au Japon et dans divers pays d'Europe; le document inclut la position des divers partenaires sur le sujet de la réduction du temps de travail.

On constate en bref que la semaine normale ou moyenne de travail se situe en Europe entre 38 et 40 heures en général, la Suisse actuellement à 45 heures devra atteindre le niveau des 40 heures en 1988. Certains secteurs d'activité ou types d'emploi se situent par contre bien en-deçà des 40 heures (ex. travail par équipe, travail de nuit pénible, les fonctions publiques, etc.).

On note presque partout en Europe une tendance à l'accroissement du temps partiel lequel se trouve même encouragé en Espagne. Les vacances accordées à la majorité des travailleurs se situent en moyenne à 4 ou 5 semaines, un long service continu méritant souvent 6 semaines.

On remarque également que certains pays contrôlent les heures supplémentaires de façon assez stricte, la Belgique les ayant interdites et les réprimant même pénalement sauf dérogations prévues par la loi.

---

1 OCDE, Conférence intergouvernementale sur "La croissance de l'emploi dans le contexte du changement structurel", 6, 7 et 8 février 1984, Session IV, Aménagement du temps de travail, Le Secrétariat, Direction des Affaires sociales, de la Main-d'oeuvre et de l'Education, pp. 15 à 69.

Il est par ailleurs intéressant de noter qu'au Royaume-Uni, les mesures prises ces dernières années en vue de réduire la durée du travail ont souvent été dues à l'initiative des employeurs, ceci dans un contexte de réorganisation de la production.

Par comparaison, aux États-Unis, la durée hebdomadaire normale et moyenne de travail se situe sensiblement au même niveau que celui atteint plus récemment en Europe. Par contre, les vacances et les congés fériés demeurent nettement moindres que ceux accordés en Europe. Le travail à temps partiel y progresse aussi comme dans la plupart des pays d'Europe. On constate aux États-Unis comme au Canada une tendance modérée dans l'ensemble à la diminution du temps de travail; elle prendrait principalement la forme d'une légère tendance à l'allongement des vacances et à la diminution forcée des temps de travail dans des entreprises atteintes par la crise.

3.3 Appréciation des principales formules de réduction et d'aménagement des temps de travail

3.3.1 Introduction

Nous aborderons maintenant l'étude des avantages et des inconvénients associés à chacune des principales formules de réduction et d'aménagement des temps de travail. Il s'agira d'apprécier les effets de ces dernières sur l'emploi, en spécifiant les implications sur les entreprises, sur les travailleurs ainsi que sur les finances publiques.

Les coûts de mise en oeuvre de ces mesures seront aussi une préoccupation constante. Nous chercherons à les estimer de la manière la plus vraisemblable pour que l'on puisse comparer les formules entre elles.

Le chapitre présentera d'abord les principaux avantages et inconvénients associés à la réduction des temps de travail. Il fera ensuite état des différents types de coûts auxquels les intéressés pourront être confrontés. Suivront la présentation et l'appréciation des diverses mesures retenues. Cette section fera ressortir les éléments positifs et négatifs propres à chacune d'elles à l'aide d'une fiche-synthèse et présentera quelques exemples vécus démontrant la faisabilité de la formule. Nous discuterons ensuite des principaux effets attendus, notamment en termes d'emploi, en nuançant, selon le cas, par catégorie de main-d'oeuvre, par industrie ou par type d'agent socio-économique.

À la fin du présent chapitre nous traiterons aussi, mais brièvement, de quelques aspects macro-économiques liés à la réduction des temps de travail tels les effets globaux sur le taux de chômage, le niveau des prix, les échanges internationaux et les finances publiques. Finalement, l'ensemble des considérations exprimées ici se retrouvera, sous une forme synoptique, dans un tableau récapitulatif.

3.3.2 Avantages et inconvénients associés à la réduction des temps de travail

Bien qu'une littérature abondante ait déjà été produite sur le sujet, il nous semble indiqué de rappeler succinctement les principaux éléments d'évaluation des effets de la réduction des temps de travail.

D'abord, on retrouve évidemment parmi les avantages l'amélioration de la qualité de la vie qui découle généralement d'une augmentation du temps libre. Ensuite, il en résulterait fréquemment une hausse de la productivité des travailleurs. En effet, la réduction des temps de travail diminuerait la fatigue, augmenterait la satisfaction au travail et susciterait de ce fait un accroissement de la productivité puisqu'il y aurait moins de perte de temps, moins d'erreurs et une plus grande motivation des employés. De plus, compte tenu de la situation actuelle du marché du travail et de l'impact présumé du changement technologique sur l'emploi, on se doit de considérer plus particulièrement la hausse ou le maintien du nombre de personnes en emploi. Enfin, il est possible que l'augmentation du temps libre ait un impact intéressant sur les industries des loisirs et de la culture. A ces grands types de bénéfices se greffe aussi un ensemble d'avantages plus spécifiques à chaque formule; nous les étudierons un peu plus loin.

Quant aux inconvénients associés à la réduction des temps de travail, les plus importants ont trait aux coûts additionnels qu'elle peut occasionner aux employeurs (nous développerons un peu plus loin), aux difficultés de gestion d'horaires de travail moins traditionnels, à la nécessité de réorganiser les processus de production et à la baisse du revenu des travailleurs concernés lorsque la réduction ne fait pas l'objet d'une compensation salariale. Dans ce dernier cas, la réduction des temps de travail pourrait avoir comme conséquence l'augmentation du travail au noir et du cumul d'emplois (ou double emploi).

Enfin, la réduction des temps de travail encouragerait les individus à satisfaire davantage leurs besoins par leurs propres moyens plutôt que par le recours à d'autres personnes ou entreprises. Ce pourrait être le cas, par exemple, pour les travaux d'entretien des habitations, la préparation des repas ou la garde des enfants. Il s'ensuivrait une perte d'emplois qui réduirait l'impact positif de la mesure.

Voilà donc brièvement esquissées les principales catégories qui serviront à apprécier chacune des mesures de réduction des temps de travail. Nous aborderons maintenant plus spécifiquement la question des coûts qu'engendrerait cette réduction.

3.3.3 Identification et estimation des coûts associés à la réduction des temps de travail

Divers types de coûts sont affectés par la réduction des temps de travail[1]. On peut distinguer les coûts liés à l'embauche proprement dite, c'est-à-dire les coûts de recrutement et de formation des nouveaux employés, les frais occasionnés par l'augmentation du nombre d'employés, en particulier en termes de gestion et d'avantages sociaux (RRQ, Assurance-Chômage, CSST, RAMQ, etc.) et, bien sûr, l'augmentation éventuelle de la masse salariale.

3.3.3.1 Les coûts de recrutement et de formation

Une étude du ministère du Travail de l'Ontario, réalisée en 1975, a estimé que ces coûts étaient d'environ 5000 $ par employé[2]. Cette somme comprend tous les coûts directs et indirects associés à l'embauche tels les frais de publication d'annonces, les salaires des agents recruteurs, l'accueil des nouveaux venus, les examens médicaux et le manque à gagner découlant de la productivité plus faible des nouveaux employés. En pratique, cependant, une grande partie de

---

1 Voir à ce sujet Meltz, Noah et al.; Sharing the Work; p.7 à 30; University of Toronto Press, 1981, et CEIC : Évaluation préliminaire de programme de travail partagé, mars 1983.

2 Voir Meltz et al, op. cit., p. 22.

ces coûts fait partie des frais généraux que l'entreprise assumerait de toute façon. C'est le cas, entre autres, des salaires des employés affectés à la gestion du personnel.

L'étude de la CEIC[1], réalisée en 1982, constatait pour sa part que les frais réels d'embauche encourus par les employeurs s'échelonnaient plutôt entre zéro et 1500 $, la moyenne étant de 155 $ environ par nouvel employé.

Selon cette même étude, les coûts de formation s'élèvent pour leur part à environ 675 $ par employé. Ils comprennent les frais directs de formation (incluant la supervision et l'enseignement), qui s'élèvent à 350 $ par employé et les coûts de "productivité", évalués en moyenne à 325 $ par employé.

Toutefois, les chiffres moyens ne rendent compte de la réalité qu'imparfaitement. Des fluctuations considérables ont été observées d'une entreprise à l'autre puisque les répondants appartenaient à divers secteurs d'activité et requéraient des travailleurs avec des qualifications sensiblement différentes. En effet, les coûts d'embauche, de formation et de productivité dépendent du genre d'emploi occupé par le nouvel employé (administration, recherche, production, vente, etc.) et du niveau de complexité et de responsabilité qui y est rattaché. Par exemple, les coûts associés au recrutement d'un ingénieur très spécialisé sont à coup sûr beaucoup plus élevés que ceux qu'engendre l'embauche d'un employé de bureau.

3.3.3.2 Le coût des avantages sociaux et les coûts de gestion du personnel

Les avantages sociaux se divisent en deux catégories. Il y a d'abord ceux qui sont strictement proportionnels à la masse salariale. Ils représentent un pourcentage fixe du salaire, sans plafond, et sont neutres en termes d'impact sur l'emploi. C'est le cas des contributions à la RAMQ.

---

1 CEIC, op. cit.

Viennent ensuite les régimes pour lesquels la contribution de l'employeur est plafonnée pour chaque employé, à savoir la CSST, la Régie des rentes du Québec, la Commission des normes du travail et l'Assurance-chômage. Cette deuxième catégorie n'est pas neutre sur l'emploi lorsque la réduction des temps de travail amène le partage d'emplois dont le salaire est supérieur au maximum admissible.

Prenons l'exemple de la cotisation à la CSST, pour laquelle le maximum admissible est fixé à 31 500 $ en 1984. Il en coûtera plus cher à l'employeur d'embaucher quatre travailleurs à 25 000 $/an plutôt que trois à 33 333 $ du fait que sa masse salariale assurable est de 100 000 $ dans le premier cas et de 94 500 $ (3 x 31 500 $) dans le second. Si les salaires ne dépassaient pas 31 500 $, il n'y aurait cependant aucune différence.

Plus le maximum assurable sera bas, plus il en coûtera cher à l'employeur lorsqu'il y aura partage du travail. Il faut cependant noter que c'est la structure de tarification de ce régimes d'avantages sociaux qui en est la cause, et non le fait de partager les emplois.

Pour ce qui est des frais d'administration accrus que pourrait entraîner l'augmentation du nombre d'employés, il apparaît qu'au pire ils s'élèveraient proportionnellement à l'augmentation de l'emploi, ce qui constituerait une hausse minime[1] du coût de production sauf si l'emploi s'accroissait vraiment beaucoup, de 50% par exemple. Au mieux ils seraient nuls. On constatera d'ailleurs plus loin, à l'aide de quelques cas vécus, que l'administration de ces mesures n'a pas posé de réels problèmes aux entreprises qui les ont expérimentées.

---

[1] Voir Beach, Dale S.; Personnel, the management people at work; MacMillan, 3e édition, New-York 1975, p. 87. Les études menées sur le sujet ont montré que de 0,6% à 0,9% des effectifs des entreprises moyennes ou de grande taille sont consacrés à la gestion du personnel. Ce pourcentage serait légèrement plus élevé chez les petites entreprises.

3.3.3.3 L'augmentation de la masse salariale

Les employeurs ont généralement beaucoup de réserves à l'égard de la réduction des temps de travail[1] car ils craignent qu'une augmentation de la masse salariale qui en découlerait ne soit ni justifiée ni compensée par une amélioration de la productivité.

Cette conséquence n'est propre qu'à un nombre limité de formules de réduction des temps de travail, à savoir celles qui amènent une diminution de la durée normale du travail accompagnée d'une compensation salariale intégrale. Cependant, une approche graduelle, qui étalerait une réduction importante sur quelques années et qui viserait à transformer les gains de productivité principalement en réduction du temps de travail plutôt qu'en augmentation salariale, n'aurait pas d'impact important sur la masse salariale et serait sans doute plus facile à implanter.

Nous reviendrons sur ces divers aspects de la question plus loin.

3.3.4 Avantages, inconvénients et effets attendus des mesures de réduction et d'aménagement des temps de travail

Mesures de réduction collective de la durée normale de travail

3.3.4.1 Réduction de la durée normale du travail et limitation des heures supplémentaires

- Définition, avantages, inconvénients et expériences vécues

La première et la deuxième fiches-synthèses (Annexe D) nous présentent chacun de ces différents éléments, aussi ne les rediscuterons-nous pas en détail ici.

---

[1] Voir à ce sujet la prise de position récente du Conseil du patronat du Québec à l'égard de la réduction immédiate à 35 heures de la semaine de travail (Le Devoir, 84-8-2).

Pour ce qui est des avantages, on retiendra surtout qu'il en résulte une amélioration de la qualité de la vie. Les inconvénients, pour leur part, apparaissent essentiellement financiers ou administratifs (masse salariale et frais de gestion du personnel accrus). Nous traiterons maintenant la question des implications financières et celle des autres effets attendus de la diminution de la durée normale du travail et de son complément indispensable qu'est la limitation du temps supplémentaire.

- Les implications financières

Pour cette formule comme pour les autres, l'estimation des coûts se fera de la façon suivante: nous déterminerons l'effet sur les coûts d'une entreprise fictive qui aurait cinquante employés travaillant 40 heures par semaine et recevant 20 000 $ par an. Sur cette base, nous établirons le coût moyen par emploi additionnel potentiel.

Si la réduction hebdomadaire était d'une heure (-2,5%) et si elle était compensée intégralement, l'effet sur les coûts serait le suivant si toutes les heures libérées étaient consacrées à l'embauche de nouveaux employés (le tableau 1 fait état des hypothèses retenues pour calculer les coûts):

- réduction totale des heures: 50 heures par semaine
- emplois additionnels potentiels: 1,3 (+ 2,56%)
- augmentation maximale de la masse salariale: 25 600$ (+ 2,56%)
- autres frais:
  - . Embauche et formation 1079 $ soit (155 $ + 675 $) x 1,3
  - . Administration 256 $ (1% de la masse salariale x 2,56%)
  - . CSST 484 $ (1,89% x 25 600, le plafond est fixé à 31 500 $ en 1984)
  - . RAMQ 768 $ (3,0% X 25 600)
  - . Assurance-chômage 824 $ (3,22% x 25 600 $, le plafond est fixé à 22 100 $ en 1984)
  - . RRQ 460 $ (1,8% x 25 600 $, le plafond est fixé à 20 800 $ en 1984)
  - . CNT 32 $ (.125% x 25 600 $, le plafond est fixé à 31 500 $ en 1984)
  - . Coût pour un emploi additionnel: 22 964 $ soit (29 503 $ ÷ 1,3)

TABLEAU I : HYPOTHÈSES RETENUES POUR CALCULER LES COÛTS

A- Coûts reliés à l'embauche des nouveaux employés

1. Recrutement: annonces, examens, salaire du personnel recruteur, etc. 155 $

2. Formation des nouveaux employés
   * coûts directs: frais de scolarité, salaire des superviseurs, coût du matériel utilisé 350 $
   * coûts indirects: manque à gagner au chapitre de la productivité 325 $

3. Frais de gestion du personnel
   * la gestion du personnel implique un peu moins de 1% des effectifs d'une entreprise moyenne. Nous supposerons que les coûts qui y sont associés représentent 1% de la masse salariale. Il s'agit donc d'un coût proportionnel à l'augmentation de l'emploi dans l'entreprise.

B- Coût des avantages sociaux	Taux 1984	Salaire maximum assurable en 1984
4. Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)	1,89%	31 500 $
5. Commission des normes du travail (CNT)	.125%	31 500 $
6. Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ)	3%	Pas de maximum
7. Régie des rentes du Québec (RRQ)	1,8%	20 800 $
8. Assurance-chômage (A-C)	3,22%	22 100 $
9. Autres (Régimes privés de retraite)	Comme un grand nombre de PME ne disposent pas de tels régimes et qu'en outre ceux qui existent sont très diversifiés, cet aspect doit faire l'objet d'une étude cas par cas. Nous n'en tiendrons pas compte ici[1].	

Sources: 1 et 2: CEIC, "Évaluation préliminaire du programme de Travail partagé", mars 1983. 3: Beach, Dale S. "Personnel", MacMillan, New-York, 3e édition, 1975. 4 à 8: Guides explicatifs et Services d'information des organismes mentionnés.

---

[1] Cela ne signifie pas pour autant que ces avantages ne constituent qu'une petite partie de la rémunération. Ils représentent en effet 8% de la masse salariale dans la fonction publique et pourraient parfois, aux dires de certains grands employeurs, s'élever à plus de 20%.

Donc s'il y a compensation salariale intégrale, l'augmentation des coûts sera à toutes fins pratiques proportionnelle à l'augmentation de l'emploi. Les profits ne seront donc maintenus que si cette hausse des coûts est accompagnée d'une augmentation équivalente de la production et des revenus de l'entreprise.

Par ailleurs, si les salaires sont réduits proportionnellement à la réduction des temps de travail ou si les augmentations de salaire sont moindres pour tenir compte de la diminution des heures, l'accroissement des coûts sera faible et ne comprendra que les frais liés à l'embauche des nouveaux employés. Dans notre exemple, la hausse totale serait de 1335 $ (1027 $ par emploi), ce qui représente une augmentation de 0,13% des coûts de main-d'oeuvre comparativement à une variation de l'emploi de 2,5%.

- La faisabilité de cette mesure

La réduction de la durée normale de la semaine de travail ne pose pas de problème d'application dans la plupart des entreprises du secteur tertiaire. Le temps partiel y est d'ailleurs déjà très répandu, en particulier dans le commerce et les services sociaux et de santé. Toutefois, dans les secteurs primaire et manufacturier, sa mise en oeuvre peut parfois s'avérer problématique. On n'a qu'à penser aux industries saisonnières, telles l'agriculture, où le recours aux heures supplémentaires est absolument nécessaire.

Dans le secteur manufacturier, c'est la répartition des quarts de travail qui peut faire problème. Ainsi, dans certaines entreprises, il faudrait remplacer les trois plages de 8 heures par quatre plages de 6 heures ou 2 plages de 12 heures. Cela impliquerait des bouleversements qui ne sont souhaitables ni pour l'employeur, ni pour les travailleurs. Ce type d'entreprise, cependant, ne représente qu'une proportion limitée de l'emploi. De plus il serait possible d'appliquer de telles formes de réduction en apportant les nuances nécessaires selon les secteurs d'activité concernés ou en adoptant une approche plus souple dans le calcul des heures supplémentaires (en les cumulant sur une base mensuelle ou annuelle).

- Effets sur l'emploi

Toutes les études réalisées sur le sujet ont montré qu'une réduction limitée (une ou deux heures) de la durée hebdomadaire de travail, même accompagnée de mesures restreignant la pratique du temps supplémentaire, n'aurait que peu d'impact sur l'emploi[1], la récupération du temps libéré étant de l'ordre de 10% environ.

Appliquée au Québec, une réduction générale d'une heure de la durée hebdomadaire du travail, récupérée à raison de 10%, entraînerait une augmentation du nombre de personnes en emploi de 6 227[2].

Il ressort des mêmes études que plus la réduction est faible, plus ses effets sur la création d'emploi risquent d'être eux-mêmes limités.

Cela s'explique par le fait que les entreprises peuvent plus facilement faire face à de petites variations du temps de travail qu'à des variations importantes autrement qu'en augmentant l'emploi.

Elles peuvent compenser les petites diminutions par l'amélioration de la productivité (gestion plus serrée du temps, élimination des temps morts, accélération des cadences, etc). Il n'en va pas de même pour les réductions plus importantes (3 à 4 heures/semaine ou plus). Les firmes doivent alors s'ajuster soit en augmentant l'emploi, soit en réduisant le niveau de production.

---

1 Voir Van Ginneken, Wouter : "Réduction de la semaine de travail et emploi", Revue internationale du travail, vol. 123, no 1, janvier 1984, p.3 à 56; et Bouillaguet-Bernard, P. et al. "Premières appréciations sur l'efficacité de la politique française de partage du travail", CNRS, Paris, mars 1983, ainsi que le rapport du groupe de travail du Commissariat général du plan; "Aménagement et réduction du temps de travail", Paris, 6 novembre 1984.

2 Ce chiffre est obtenu en divisant le nombre de travailleurs à temps plein en 1983 (moyenne annuelle de 2 298 000) par 10, puis par 36,9 heures (la durée hebdomadaire normale de travail étant de 37,9 heures par semaine en 1983).

On peut donc penser qu'une réduction importante et progressive (par exemple, le passage en 4 à 5 ans de 40 à 35 heures/sem à de 35 à 30 heures/semaine) aurait un effet sensible et positif sur l'emploi[1]. Il est toutefois difficile d'en estimer l'ampleur véritable sans procéder à une étude plus approfondie de la question.

- Autres effets

. Effets sur la répartition des revenus

La réduction de la durée hebdomadaire, spécialement lorsqu'elle est obligatoire et assortie d'une mesure limitant le temps supplémentaire, peut constituer une façon de répartir plus uniformément le temps de travail et le revenu qui en est tiré entre travailleurs syndiqués et non-syndiqués et éviter ainsi que les seconds, qui souvent ne peuvent se prévaloir facilement des autres mesures, aient des heures sensiblement plus longues que les autres.

. Effets selon l'âge, le sexe ou la profession

Cette mesure n'a pas d'effet particulier selon le sexe ou l'âge puisqu'elle s'applique uniformément. Comme il s'agit d'une réduction générale qui touche tous les travailleurs, sauf ceux qui sont à temps partiel, il serait vraisemblable que l'effet sur l'emploi par profession soit similaire, à peu de chose près, à la structure actuelle de l'emploi par profession.

. Effets par secteurs d'activité économique

Les effets peuvent varier beaucoup selon le type d'industrie. Plus la main-d'oeuvre constituera un facteur de production important, plus les effets en termes de coûts et d'embauche supplémentaires seront importants.

---

1 Voir à ce sujet: Jolivet, T. "La réduction du travail est-elle créatrice d'emplois?" Relations industrielles, vol. 38, no 1, 1983, p. 149 et Inter-social; no 68, février 1981, p. 33.

À moins que ne soit prévues des conditions d'application qui leur soient spécifiques, les industries saisonnières seront aussi plus affectées par les mesures de restriction du temps supplémentaire devant nécessairement accompagner toute formule de réduction de la durée hebdomadaire du travail.

3.3.4.2 L'augmentation des congés payés et des vacances annuelles

La fiche-synthèse no 3 présente les avantages et les inconvénients associés à cette formule. Les principaux avantages tiennent au fait que des vacances annuelles plus longues permettent un plus grand choix d'activités. En outre, elles constituent une formule relativement facile à administrer. L'inconvénient majeur est l'augmentation de la masse salariale qui en résulte lorsque la réduction n'est pas accompagnée d'une diminution proportionnelle de la rémunération.

- Les implications financières

Les conséquences de la mise en oeuvre de cette forme de réduction sont fort semblables à celles de la réduction hebdomadaire. Elles varient selon qu'il y a ou non compensation financière.

S'il n'y a pas de compensation financière, les coûts du partage se limiteront aux frais d'embauche et de formation (830 $ par emploi en moyenne) selon le tableau 1. S'il y a compensation, il faudra ajouter une augmentation de la masse salariale proportionnelle à l'augmentation de l'emploi et fonction de l'importance des congés additionnels. Ainsi, une semaine de vacances supplémentaire représenterait une réduction du temps de travail de 2% et une hausse des coûts de main-d'oeuvre équivalente si elle était compensée intégralement.

- Les effets sur l'emploi

Les effets sur l'emploi de l'octroi d'une semaine de vacances additionnelle à tous les employés, par exemple, dépendraient sans doute des mêmes considérations que précédemment à savoir la taille de l'entreprise, l'intensité relative en main-d'oeuvre et les effets attendus sur la productivité et le niveau de production.

Comme l'ont montré diverses études, en supposant que 30% des heures libérées puissent être récupérées par l'embauche de nouveaux travailleurs, l'octroi d'une semaine de vacances ou de cinq jours fériés supplémentaires élèverait le niveau d'emploi au Québec de 15 000 à 20 000 postes à temps plein[1]. Le nombre de personnes touchées serait sans doute plus important du fait qu'une part importante de cette récupération serait constituée d'emplois occasionnels et d'emplois saisonniers occupés par des étudiants.

- Autres effets

. Effets selon l'âge et le sexe

L'addition de congés fériés additionnels ne semble pas avoir d'effets particuliers par groupe d'âge ou selon le sexe. A la rigueur, elle pourrait favoriser l'embauche des personnes désireuses de travailler à temps partiel en donnant lieu à plus de remplacements temporaires de personnel.

L'ajout d'une semaine de vacances, par contre, favoriserait sûrement les travailleurs saisonniers, en particulier les étudiants. De plus, comme la réduction des temps de travail serait alors moins diffuse que celle qui découle des congés fériés, ses effets sur l'emploi seraient probablement plus tangibles.

---

1 Ce chiffre est obtenu en multipliant l'emploi total (2 642 000 en 1983) par 30% puis en divisant par 48 (nous supposons ici que le nombre de semaines de travail passe de 49 à 48 par an).

3.3.4.3 L'indemnisation du chômage partiel

- Les principaux avantages et inconvénients

La fiche-synthèse no 4 fait le relevé des principaux avantages et inconvénients de cette méthode de partage du travail. On notera surtout l'intérêt qu'elle présente pour les plus jeunes travailleurs de l'entreprise et pour l'entreprise elle-même du fait qu'elle n'a plus à procéder à des mises à pied et à des réembauches coûteuses. Elle permet aussi de libérer du temps pour la formation et le recyclage. Par ailleurs, elle ne présente que des inconvénients mineurs, essentiellement d'ordre administratif.

- Les implications financières

Comme il s'agit de faire partager le chômage par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise plutôt que par quelques-uns (souvent les moins anciens), l'utilisation du programme de travail partagé n'augmente habituellement pas les coûts de l'employeur comparativement aux mises à pied du type traditionnel.

Des chercheurs de la CEIC ont évalué les bénéfices et les coûts associés aux deux façons de procéder et en sont venus à la conclusion qu'il était plus avantageux pour l'employeur de se prévaloir du programme de travail partagé que de congédier temporairement une partie de ses effectifs[1]. En effet, même si le coût des avantages sociaux s'est élevé, les gains réalisés au chapitre des coûts d'embauche et de formation, des salaires, de la productivité et de l'assiduité au travail ont compensé largement cette hausse pour la grande majorité des entreprises qui ont participé au programme.

---

1 CEIC, op. cit.

- Faisabilité et évaluation de la mesure par les participants

Comme plus de 200 000 personnes ont bénéficié du programme en 1982 au Canada et que des programmes semblables existent depuis plusieurs années dans beaucoup d'autres pays, notamment en Allemagne où la mesure s'applique depuis près de cinquante ans, la question de la faisabilité ne se pose pas vraiment. Quant à l'évaluation des expériences vécues par les travailleurs ou les employeurs, elle est dans l'ensemble très positive. En effet, 72% des employeurs qui ont participé au programme canadien s'en sont dits satisfaits. De plus, 82% ont indiqué qu'ils y auraient à nouveau recours s'il le fallait[1]. Les travailleurs participants, pour leur part, ont indiqué en grande majorité (près de 90%) qu'ils y auraient à nouveau recours si c'était nécessaire.

- Effets sur l'emploi

Il est clair que cette forme de partage est efficace puisqu'elle permet le maintien intégral du nombre d'emplois dans l'entreprise qui doit procéder à des licenciements. Par contre, comme il s'agit d'une mesure essentiellement temporaire, son effet à long terme sur l'emploi est sans doute assez limité[2].

---

1 CEIC; op. cit., p. 100-102.

2 Les chercheurs de la CEIC ont estimé qu'entre 51% à 72% des mises à pied temporaires prévues dans les entreprises participantes ont pu ainsi être évitées. Les personnes touchées auraient cependant été réembauchées éventuellement puisque seuls les licenciements temporaires sont admissibles au programme fédéral.

- Autres effets

Outre ses effets sur l'emploi, le programme de travail partagé a aussi d'autres conséquences positives. En particulier, il contribue à créer un climat favorable au partage du travail en permettant à beaucoup de salariés et d'entreprises d'en faire l'expérience à peu de frais. On a remarqué à ce propos que beaucoup d'employés participants auraient souhaité continuer à travailler moins lorsque le programme a pris fin dans leur entreprise[1].

De plus, le travail partagé a un effet redistributif intéressant puisqu'il fait assumer par tous les travailleurs un chômage auparavant réservé aux moins anciens ou aux moins qualifiés.

Les mesures volontaires de réduction des temps de travail

3.3.4.4 Le partage volontaire de postes et le temps partiel permanent

- Les principaux avantages et inconvénients

Les fiches-synthèses nos 5 et 6 nous présentent les avantages et inconvénients de ces deux formules. Parmi les points positifs, il faut surtout noter l'augmentation de la satisfaction au travail, l'amélioration des conditions de vie et la réduction de l'absentéisme. Du côté des inconvénients, ce sont surtout les questions relatives à la communication entre les titulaires et aux possibilités de promotion qui ressortent. Ainsi, le partage de postes peut susciter une perte relative d'efficacité suite à la difficulté occasionnelle d'organiser des séances de travail ou des rencontres entre les partageants. La réduction éventuelle des possibilités de promotion constitue aussi un problème.

---

[1] Voir Poulin-Simon, L. et Tremblay, D.; Le programme de travail partagé: une expérience utile mais...; IRAT, Bulletin no 24, mai 1984, pp. 45 et 46.

Si nous reprenons notre exemple du début, nous obtiendrons ainsi la situation suivante (il n'y a évidemment pas de compensation salariale):

. Coût d'embauche et de formation des nouveaux employés	41 500 $	[50 x (155 $ + 675 $)]
. Administration		
* gestion du personnel	10 000 $	(2 x 1% puisque les effectifs sont doublés)
* équipements et espaces additionnels	0 $	ou très faible car les employés ne sont pas tous au travail en même temps
Avantages sociaux (coût additionnel)		
. CSST	0 $	(la masse salariale est inchangée et les salaires payés sont inférieurs au plafond)
. RAMQ	0 $	(id.)
. Commission des normes	0 $	(id.)
. RRQ	0 $	(id.)
. Assurance-chômage	0 $	(id.)
. Congés fériés	0 $	(ou coût moindre si la période de partage est hebdomadaire)
- Coût total additionnel	51 500 $	(5% de la masse salariale)
- Coût par emploi additionnel	1 030 $	

Le coût par emploi additionnel serait un peu plus élevé si les salaires des postes partagés étaient supérieurs aux salaires maximaux admissibles des régimes où un tel plafond existe. Nous avons calculé que la différence s'établirait à 560 $ si tous les postes étaient partagés et rémunérés initialement à 40 000 $. Le coût par emploi additionnel serait alors de 1 600 $ la première année et de 560 $ par la suite.

- Les implications financières

On retrouvera pour ces formules les mêmes catégories de coûts que précédemment. Nous retiendrons pour les présenter le même exemple qu'en 3.3.4.1 en supposant maintenant que les 50 postes sont désormais partagés par deux personnes. Les implications du temps partiel permanent sont très semblables et ne feront pas l'objet d'une présentation séparée.

Le coût additionnel réel du partage de poste dépendrait donc du nombre de nouveaux employés embauchés, du salaire correspondant aux postes partagés et de l'effet sur l'absentéisme et la productivité. Dans certains cas, il faudrait aussi tenir compte des contributions de l'employeur aux régimes supplémentaires d'assurance qui peuvent exister dans l'entreprise.

Cependant, comme les coûts s'établiraient à 5% de la masse salariale pour la première année et seraient pratiquement nuls par la suite, il suffirait d'une réduction très faible de l'absentéisme pour que l'entreprise ait avantage à implanter la formule et que les bénéfices compensent les coûts.

- Faisabilité du partage de postes

Bien que la formule du partage de postes ne soit pas très répandue au Québec, hormis dans quelques secteurs d'activité tels l'éducation et les affaires sociales, son applicabilité ne semble pas mise en question. La principale difficulté qu'elle pose est de trouver un ou une partenaire puisque les travailleurs et les chercheurs d'emploi ne sont pas toujours intéressés par un poste à mi-temps. Une fois cette condition remplie, il semble bien, à la lumière des expériences vécues par des travailleurs de toutes les catégories professionnelles, que peu de postes ne puissent faire l'objet d'un tel partage quoiqu'on ait peu de données pour en juger définitivement.

Évaluation par les participants des expériences vécues au Canada

La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel au Canada a réalisé une étude sur le sujet[1].

Elle a interrogé des partageants et leurs employeurs pour préciser les conditions d'application de la formule. Les diagrammes 1 et 2, tirés du rapport de la Commission, nous donnent un aperçu des opinions exprimées par les deux groupes à l'égard des avantages, des inconvénients et des coûts. Quant à l'évaluation proprement dite de la formule, les travailleurs ont jugé l'expérience de façon très positive, puisque 103 répondants sur 104 ont jugé qu'elle avait été un succès et que la majorité (59/104) a déclaré ne pas vouloir reprendre un emploi à temps plein. Les employeurs ont aussi fait une appréciation favorable et la plupart d'entre eux (31/33) ont indiqué qu'ils accepteraient de partager un poste si deux bons employés le demandaient.

- Les effets sur l'emploi

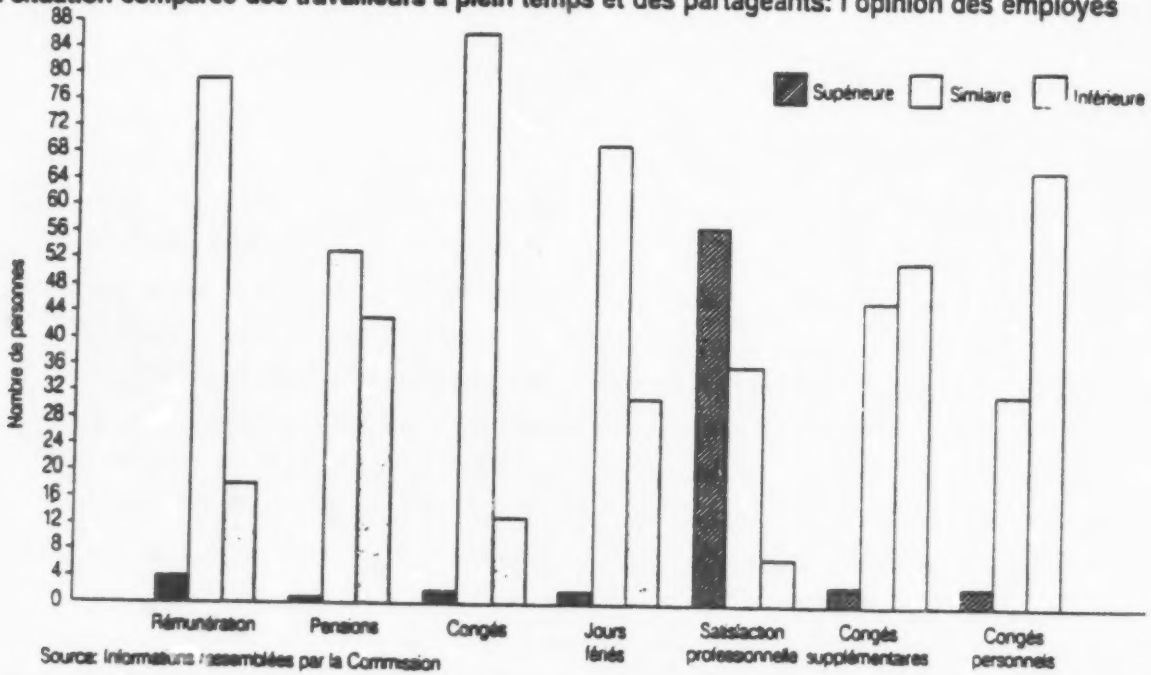
Puisqu'elle consiste à partager un seul poste entre deux personnes, l'efficacité théorique de cette forme de réduction du temps de travail est évidemment 100% et c'est là un de ses aspects intéressants. En pratique, cependant, le calcul n'est pas aussi simple. Le partage de poste pourrait souvent être une façon plus ou moins déguisée de transformer des emplois à temps plein en emplois à temps partiel sans embauche additionnelle. Il devient alors une méthode "douce" de compression des effectifs (par opposition à la mise à pied pure et simple des travailleurs en surplus).

---

1 Travail Canada, Le Travail à temps partiel au Canada, rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, Ottawa, 1983.

DIAGRAMME 1

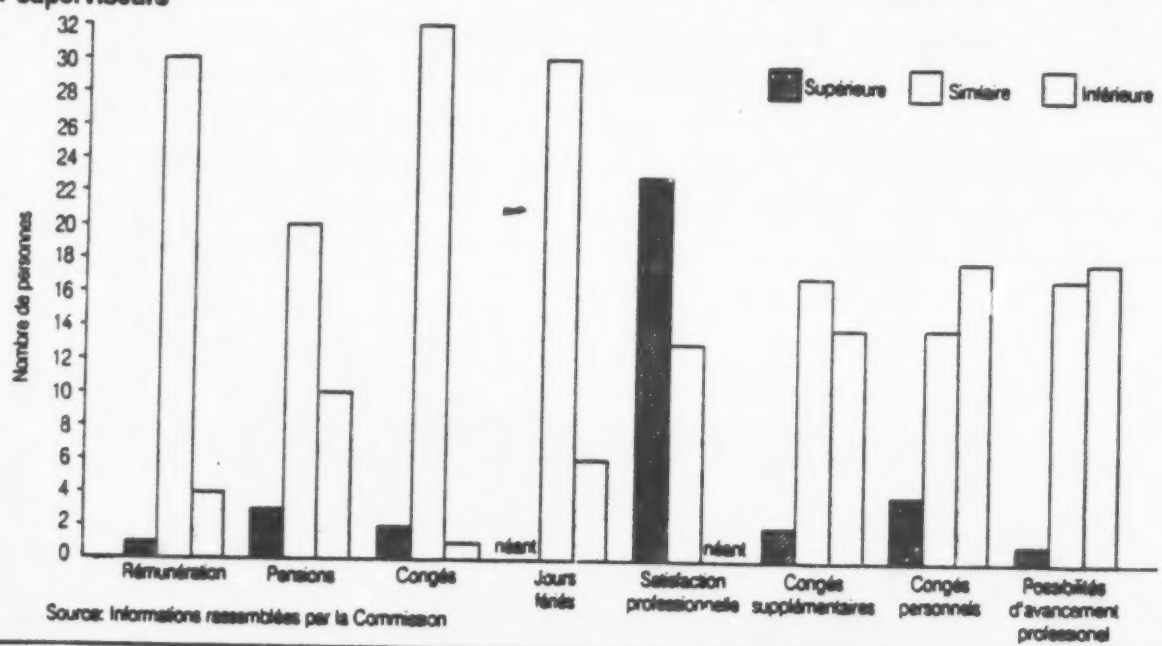
La situation comparée des travailleurs à plein temps et des partageants: l'opinion des employés



Source: Informations rassemblées par la Commission

DIAGRAMME 2

La situation comparée des travailleurs à plein temps et des partageants: l'opinion des employeurs et superviseurs



Source: Informations rassemblées par la Commission

Par ailleurs, il est certain qu'un potentiel important existe pour ce genre de mesure du fait que beaucoup de travailleurs se déclarent intéressés, dans divers sondages, à réduire considérablement leur temps de travail. Best[1] a estimé que 2 à 3% des travailleurs américains étaient disposés à réduire le temps de travail quotidien ou hebdomadaire de 30% ou plus. V. Acoca[2], de son côté, a découvert que 16,8% des personnes interrogées dans la fonction publique québécoise étaient prêtes à travailler 3 jours par semaine, ce qui représente, faut-il le souligner, une réduction de 40% de leur temps de travail. Les travailleurs susceptibles de s'intéresser au partage de poste ou au temps partiel ne manquent donc pas et il suffirait sans doute de peu pour favoriser et provoquer la concrétisation de ce potentiel.

- Autres effets

. Impact selon l'âge et le sexe

Même si les effets sur l'emploi sont intéressants, il y a lieu de faire quelques réserves. L'étude de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel laisse croire que les partageants sont presqu'exclusivement des femmes. De plus, bon nombre d'entre elles sont jeunes et se prévalent de la formule pour s'occuper de leur famille. Ces résultats nous portent à penser que le partage de poste est surtout demandé par des personnes qui ont temporairement besoin de réduire considérablement leur temps de travail, à savoir les femmes qui ont de jeunes enfants[3]. Il existe donc un risque d'accroître davantage la disparité existante entre hommes et femmes pour ce qui est du travail à temps partiel (20% des femmes et 6% des hommes travaillent à temps partiel).

---

1 Voir Best, F., Work Sharing, op. cit., p. 38.

2 Acoca, V., "Le partage du travail: problématique et premiers résultats d'un sondage dans la fonction publique québécoise"; Le marché du travail, Ministère du Travail du Québec, juillet 1984.

3 L'étude de V. Acoca a cependant montré que 33,8% des hommes intéressés à réduire leur semaine de travail désiraient travailler 3 jours par semaine. Chez les femmes cette proportion est quand même beaucoup plus élevée puisqu'elle se chiffre à 48,6%.

Notons finalement que si la formule était imposée aux travailleurs, on assisterait certainement à une augmentation du double emploi ou du travail au noir.

- Aspects sectoriels et professionnels

En termes sectoriels, il n'y a guère de restrictions à l'utilisation de cette formule. C'est plus le genre de travail à effectuer qui doit être pris en considération, bien que, comme nous l'avons mentionné précédemment, presque tous les emplois puissent faire l'objet d'un partage de postes.

3.3.4.5 Le temps réduit volontaire

- Les principaux avantages et inconvénients

Parmi les principaux avantages de cette formule, soulignons d'abord le fait que les travailleurs peuvent mieux organiser leur vie aux plans personnel, familial et professionnel. Pour sa part, l'entreprise bénéficie d'une réduction de l'absentéisme, d'une amélioration de la satisfaction au travail et de la productivité, et d'un roulement moindre du personnel. Pour l'employeur, les inconvénients associés à cette mesure sont essentiellement de nature administrative. Elle requiert en effet un changement d'attitude face à la gestion et à l'organisation du travail. Pour les employés, l'inconvénient est plutôt lié à la réduction des avantages sociaux, tels le fonds de pension et l'assurance-chômage, qui accompagne la baisse de salaire. Le maintien de ces avantages suppose le maintien de la contribution initiale de l'employé aux divers régimes de protection.

La fiche-synthèse 7 (annexe D) nous donne plus de détails sur ces éléments d'appréciation.

- Les implications financières

Comme, par définition, cette façon de faire implique une réduction de la rémunération proportionnelle à la réduction du temps de travail de l'employé, les coûts pour l'employeur ne sont pas différents de ceux qui ont été identifiés précédemment, à savoir les coûts liés à l'embauche de nouveaux employés (recrutement, formation, administration) et à la structure de cotisation des régimes d'avantages sociaux. Nous n'y reviendrons donc pas dans cette section.

- Faisabilité de la mesure

À prime abord, on pourrait croire que ce genre de formule de réduction pose des difficultés d'application quasi insurmontables dans la mesure où les modalités de réduction volontaire peuvent prendre une multitude de formes différentes.

Il s'avère cependant qu'en pratique la situation est loin d'être aussi complexe. En effet, les formules utilisées le plus souvent consistent à travailler moins d'heures par jour, moins de jours par semaine, moins longtemps par année ou encore de prendre occasionnellement de longs congés (par exemple, un an tous les cinq ans en travaillant 4 ans à 80% de son salaire normal).

L'employé choisit la formule qu'il préfère et conclut une entente avec son employeur (lui-même ou par le biais de son syndicat) quant à la durée d'application et aux conditions de retour à plein temps s'il y a lieu. Tout comme dans le cas du partage de poste, il y a peu de tâches qui ne peuvent faire l'objet d'une telle réduction du temps et être partagées entre plusieurs personnes. Signalons d'ailleurs que les enseignants du secteur public québécois peuvent déjà profiter en partie de la mesure. En effet, ils ont la possibilité de prendre une année de congé payé s'ils travaillent auparavant à un salaire réduit proportionnellement.

- Effets sur l'emploi

Toutes les études l'ont confirmé, une proportion importante de travailleurs est prête à renoncer volontairement à une partie de l'accroissement de son revenu en échange de plus de temps libre. Une proportion moindre, mais quand même significative, est aussi disposée à réduire son revenu actuel pour diminuer son temps de travail. Il existe un potentiel très important de réduction du temps de travail et conséquemment de partage de travail[1].

Les sondages réalisés sur la question par Fred Best, aux USA et par le BSQ et le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu au Québec ont établi que de 10 à 20% des gens étaient prêts à réduire immédiatement leur temps de travail même en assumant une réduction proportionnelle de leur rémunération. En supposant une réduction des temps de travail moyenne de 20%, chez 15% des travailleurs, et une récupération des heures libérées de 30%, on arrive à une augmentation du nombre de personnes en emploi de 25 000, soit une hausse de l'emploi total d'environ 1%.

Les résultats obtenus à plus long terme seraient sans doute beaucoup plus importants. Le sondage de V. Acoca montre en effet que si 11,8% des employés sont intéressés à réduire d'ici un an leur semaine de travail, il y en a 43,6% au total qui désirent le faire éventuellement dont 31,6% d'ici cinq ans[2]. Projetées à l'ensemble de l'activité économique québécoise, ces proportions signifieraient une augmentation de l'emploi total de plus de 50 000 postes à plein temps au cours des prochaines années (en supposant une réduction souhaitée de la durée du travail de 20% en moyenne chez 32% des travailleurs, récupérée à raison de 30%)[3].

---

1 Voir à ce sujet Best, F., op. cit. et Acoca, V., op. cit. ainsi que l'étude du BSQ, Le travail à temps partiel au Québec: caractéristiques et intérêt pour ce type d'emploi, BSQ, Service de la population et de l'emploi, décembre 1983.

2 Voir Acoca, V., op. cit.

3 Il s'agit là évidemment d'une approximation qui vise uniquement à illustrer l'ampleur que pourrait prendre le phénomène, puisque les caractéristiques et les conditions de travail des employés de la Fonction publique diffèrent sensiblement de celles des travailleurs des autres secteurs et ne peuvent servir de base à une extrapolation très fiable des résultats.

- Autres effets

Le reproche le plus souvent fait à cette forme de réduction des temps de travail est qu'elle s'adresse uniquement aux plus hauts salariés, c'est-à-dire à ceux qui ont les moyens de subir une baisse de revenu.

S'il est vrai que les personnes gagnant plus que la moyenne sont plus intéressées que les autres, on ne peut cependant pas prétendre que l'intérêt soit nul pour ces dernières. En effet, une importante proportion (27,7%) des personnes les moins payées dans la fonction publique québécoise souhaitaient réduire leur temps de travail[1]. En fait, il semble que les facteurs tels le sexe, l'âge et l'attitude à l'égard du travail expliquent autant, si ce n'est davantage l'intérêt de ces personnes pour la formule de réduction volontaire.

3.3.4.6 Les réaménagements de la vie professionnelle

Sont regroupées sous ce vocable les mesures telles l'allongement de la scolarité obligatoire et de la durée des études, la retraite anticipée ou progressive et tout autre aménagement différent de la séquence traditionnelle formation-production-retraite.

- Les principaux avantages et inconvénients

La fiche-synthèse no 8 nous présente les avantages et inconvénients associés à la retraite progressive. Les autres formules seront discutées dans les pages suivantes. Les aspects les plus intéressants de la retraite progressive, hormis ses effets sur l'emploi, viennent de ce qu'elle ne provoque pas de changement brutal dans la vie des retraités. Au contraire, elle facilite la transition et permet aux personnes concernées de demeurer dans leur milieu de travail si elles le désirent. Les inconvénients sont essentiellement financiers et sont supportés, dans l'état actuel des choses, exclusivement par les travailleurs.

---

1 Voir Acoca, V., op. cit.

- Les implications financières

Les coûts diffèrent sensiblement d'une mesure à l'autre, tant par leur nature que par leur importance, et ils ne sont pas assumés par les mêmes agent économiques. Voyons brièvement ce qu'il en est pour les principales formes de réaménagement.

- L'allongement de la scolarité obligatoire

Le coût de mise en oeuvre de cette mesure serait probablement très élevé. En effet, le ministère de l'Education du Québec estimait à environ 5000 $[1] par étudiant le coût d'une année d'études au cégep en 1982-83. L'allongement de la scolarité obligatoire coûterait donc plus cher que toutes les autres mesures déjà examinées, même sans tenir compte du manque à gagner des individus impliqués ou des problèmes qu'il occasionnerait en termes de congestion des institutions d'enseignement. Elle retarderait cependant la venue des plus jeunes sur le marché du travail et réduirait ainsi temporairement sinon le nombre de sans emploi, du moins la croissance de la population active. Le coût unitaire serait du même ordre de grandeur ou encore plus élevé pour les mesures d'encouragement à poursuivre les études au-delà de la scolarité obligatoire. En effet, le coût des études s'élève à mesure que la scolarité s'accroît (au niveau universitaire, il se chiffre en moyenne à près de 7000 $)[2].

- Le congé-éducation et le congé sabbatique payés

Ces deux mesures supposent le versement par l'employeur d'une compensation salariale à l'employé qui bénéficie du congé. Si l'on ne remplace pas cet individu, le coût additionnel est nul mais l'employeur assume quand même un manque à gagner équivalent à la valeur de la production non réalisée par l'employé en congé. De plus, il n'y a évidemment pas de partage de travail.

---

1 Voir le rapport annuel 1982-83 du ministère de l'Éducation du Québec.

2 Ibidem, p. 27.

- La retraite anticipée et la retraite progressive

Présentement les coûts de la retraite anticipée sont essentiellement pris en charge par le retraité, sous la forme d'une prestation de pension réduite comparativement à celle qu'il recevrait s'il ne se retirait qu'au moment prévu par son régime de retraite. L'Etat pourrait cependant décider d'encourager cette formule en compensant une partie du manque à gagner s'il s'avérait qu'une baisse des bénéficiaires de l'assurance-chômage ou de l'aide sociale puisse en résulter. Le coût de ce type de mesure dépendrait de l'importance de la contribution publique. Il ne peut être évalué à priori.

La retraite progressive, de son côté, apparaît moins coûteuse et plus susceptible de provoquer une augmentation de l'emploi. Elle pourrait s'appliquer de façon analogue au partage de poste, par exemple, mais dans une perspective de formation des nouveaux employés par les plus anciens. Pour l'employeur, les coûts associés à cette mesure seraient identiques à ceux du partage de poste, à l'exception de la masse salariale qui se verrait légèrement réduite.

Le coût pour l'État dépend ici aussi de la nature et de l'importance de son implication. S'il décidait de contribuer à une telle mesure, le coût dépendrait du niveau de salaire du travailleur, de son âge et de l'ampleur de la réduction de son temps de travail. En supposant que cette dernière soit égale à 50% et que le travailleur gagne 20 000 $ par an alors qu'il a 55 ans, le coût pourrait varier de 0 $ à 10 000 $ par an selon l'importance des prestations versées. Par exemple, une partie pourrait être payée à même l'économie de salaire réalisée par l'employeur (2 à 3 000 $ par an), une autre par le versement de prestations de retraite réduites (2 à 3 000 $ par an), financées possiblement par les économies réalisées dans les programmes d'assistance sociale. La différence (5 000 $) pourrait être supportée par le retraité.

- Effets sur l'emploi

L'effet sur l'emploi des mesures de réaménagement de la vie active est potentiellement important du fait qu'elles concernent une partie considérable de la population. Toutefois, leur applicabilité pourrait être limitée par les coûts d'implantation élevés qui en découleraient ou par le peu d'adhésion qu'elles susciteraient chez les travailleurs. Cela reste cependant à démontrer.

La retraite anticipée, notamment, pourrait n'avoir que très peu d'impact sur l'emploi. En effet, selon F. Best[1] "...nombre d'employeurs comptent sur les départs naturels pour procéder humainement aux suppressions d'emplois qu'appellent l'amélioration des équipements ou les réajustements économiques". Cependant, l'effet de cette formule serait sans doute beaucoup plus intéressant si le contexte économique était plus favorable.

Les autres formules de réaménagement présentent beaucoup d'intérêt, malheureusement leur effet sur l'emploi n'a pas été véritablement évalué à ce jour.

- Autres effets

Malgré ce que nous venons de dire, l'implantation de ces mesures est probablement souhaitable pour d'autres raisons que les effets sur l'emploi. Pensons simplement à la formation continue et à son importance pour la maîtrise et le développement des technologies nouvelles. L'évolution technique nécessite de plus en plus le recours à la formation permanente ou au recyclage périodique des travailleurs.

Le curriculum traditionnel deviendra de plus en plus désuet et se verra remplacé vraisemblablement par un cheminement moins rigide que la traditionnelle séquence études-emplois-retraite.

---

1 Voir Best, F.; "Le partage du travail: possibilités d'action et d'évaluation", document de travail préparé pour le Comité de la main-d'oeuvre et des affaires sociales, OCDE, 4 septembre 1979.

Il faut aussi s'interroger davantage sur la possibilité d'allonger la durée de la scolarité obligatoire. Bien que ses effets sur l'emploi apparaissent plutôt réduits, les bénéfices qui peuvent en découler par ailleurs justifient une étude plus approfondie de la question. Pour s'en convaincre, il suffit de constater les difficultés de toutes sortes qu'éprouvent présentement les jeunes qui ne détiennent qu'un diplôme d'études secondaires.

Enfin, il y a lieu de considérer de plus en plus sérieusement les nombreuses formules de congés sabbatiques, avec ou sans solde. Plusieurs études ont montré sans l'ombre d'un doute qu'il y avait là une possibilité importante de réduction du temps de travail ne demandant qu'à être encouragée par une gestion moins traditionnelle des conditions de travail.

3.3.5 Quelques considérations macro-économiques

Dans cette dernière section nous soulignerons brièvement quelques aspects plus globaux de la réduction et du réaménagement des temps de travail, notamment les effets sur le taux de chômage et sur les finances publiques.

3.3.5.1 Effets sur le taux de chômage

Si les mesures étudiées devaient avoir les effets attendus sur l'emploi, il est probable que l'amélioration des perspectives provoquée par le partage effectif du travail entraînerait un regain d'intérêt chez beaucoup de personnes présentement inactives et relèverait le taux d'activité[1]. Le taux de chômage pourrait ainsi n'être réduit que très légèrement malgré une hausse substantielle de l'emploi. Il faudrait donc se garder d'évaluer l'impact de telles mesures uniquement en fonction de la réduction du pourcentage de chômeurs qui pourrait en résulter.

---

1 Le taux d'activité représente le pourcentage de la population de 15 ans et-plus qui travaille ou qui est disponible pour travailler. C'est donc le rapport de la population active à la population totale de 15 ans et plus.

3.3.5.2 Effets sur les finances publiques

De façon générale, toutes les formules de réduction ont un impact sur les revenus et les dépenses de l'État. Un des principaux avantages serait la réduction des dépenses au chapitre des programmes d'assurance-chômage et d'aide sociale.

Cet effet positif dépendrait bien sûr de la variation de l'emploi qui résulterait de l'implantation de la mesure ou plus exactement de son effet sur le nombre de chômeurs et de bénéficiaires de l'aide sociale.

Du côté des coûts, ce seraient les formules de réaménagement de la vie active qui auraient l'impact le plus important. Selon les modalités retenues, l'État pourrait être appelé à assumer des frais plus ou moins considérables. Le coût associé au prolongement de la scolarité obligatoire, par exemple, serait plus élevé s'il était nécessaire d'augmenter les infrastructures et la capacité d'accueil. Par contre, si le système d'éducation disposait de ressources sous-utilisées, le coût serait moindre.

Les autres formules pourraient aussi impliquer des coûts pour les gouvernements, mais beaucoup plus faibles. Ainsi, l'État pourrait accepter de financer une partie des frais additionnels que les entreprises auraient à assumer au moment de l'implantation d'un programme de partage du travail. Comme on l'a vu précédemment, ces frais seraient relativement modestes dans la plupart des cas (moins de 1 000 $ par emploi) de sorte qu'il en résulterait presqu'à coup sûr une économie substantielle à chaque fois que l'ouverture d'un poste permettrait d'embaucher un bénéficiaire des régimes d'assistance publique.

3.3.5.3 Autres effets possibles

En terminant, il serait bon de souligner que le partage du travail peut avoir d'autres effets économiques.

La possibilité qu'apparaisse une poussée inflationniste si la réduction du temps de travail n'est pas accompagnée d'une réduction des salaires est souvent évoquée. Le maintien des salaires provoquerait une augmentation des coûts de production qui se répercuterait sur les prix. Même sans maintien des salaires, cette possibilité d'inflation subsisterait du fait que le partage du travail, parce qu'il suscite le partage des revenus, stimulerait la consommation et pousserait les prix à la hausse.

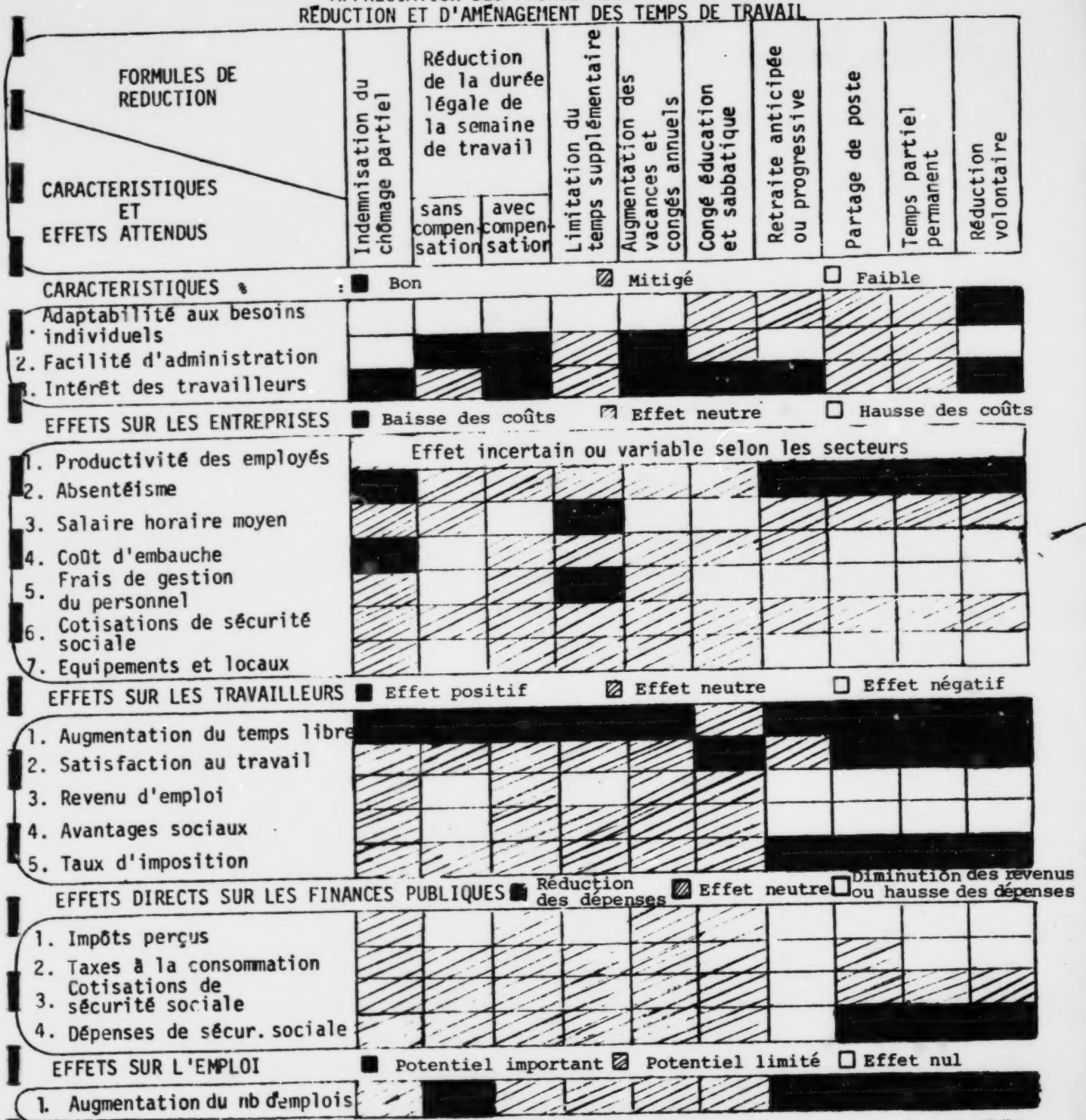
De tels effets peuvent se produire. Cependant, l'amélioration de la productivité, qui résulte de la diminution des temps de travail, contribuerait aussi à limiter la hausse des coûts de production et des prix. En outre la réduction des temps de travail accompagnée d'une baisse proportionnelle des salaires pourrait tout aussi bien avoir comme résultat de relancer légèrement la consommation et permettre ainsi d'absorber une partie des capacités de production excédentaires des entreprises.

On prétend aussi que la réduction du temps de travail pourrait modifier la structure de consommation des travailleurs participants. Ainsi la réduction du revenu qui l'accompagne susciterait une baisse de leur consommation de biens non-durables (automobiles, meubles, appareils électro-ménagers, etc.). Il s'ensuivrait donc un impact négatif sur la production et l'emploi. En fait, il n'est pas du tout certain qu'un tel impact puisse réellement survenir. Au contraire, il y a tout lieu de penser que bon nombre des personnes intéressées à réduire la durée de leur temps disposent déjà de plusieurs de ces biens, de plus le revenu dont elles disposeraient encore suffirait sans doute à leur procurer ceux qu'elles souhaiteraient peut-être acquérir. Par ailleurs, il est tout à fait plausible que les nouveaux travailleurs, qui auraient trouvés un emploi grâce au partage, seraient eux, très tentés d'accroître leur consommation tant de biens durables que de biens non durables.

Enfin, il est fréquemment fait mention des répercussions que la réduction et le réaménagement du travail pourraient avoir sur la compétitivité internationale des entreprises. Il y aurait là un problème réel dans la mesure où cette diminution ne se produirait que dans un seul pays (le nôtre) et hausserait sensiblement les coûts de production des entreprises concernées. La situation serait beaucoup moins préoccupante si les pays concurrents vivaient aussi le même phénomène et si la réduction du temps de travail s'accompagnait d'une diminution des salaires ou d'un renoncement à des augmentations de salaire, ce qui sera vraisemblablement le cas à plus ou moins longue échéance, compte tenu de l'intérêt suscité par la formule dans tous les pays industrialisés.

Voilà, sommairement présentés, les principaux effets macro-économiques de la réduction du temps de travail. Il va de soi qu'une évaluation précise exigerait une étude plus approfondie, qui dépasse le cadre de ce rapport. Aussi, nous en tiendrons-nous pour le moment à ces quelques remarques générales.

APPRÉCIATION DES PRINCIPALES FORMULES DE RÉDUCTION ET D'AMÉNAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL



NOTE: Pour faciliter la tâche du lecteur, le tableau synthèse reprend les avantages et les inconvénients de chaque formule.
Il ne peut cependant pas servir à comparer les formules entre elles puisque les divers éléments n'ont pas toujours la même importance d'une formule à l'autre.
Un seul avantage peut parfois suffire à compenser l'ensemble des inconvénients.

3.4 Le rôle des agents

Sur qui reposent les décisions en matière de détermination de la durée et de l'aménagement des temps de travail? Nous avons vu dans l'état des données que ces conditions de travail diversifiées sont le résultat de dispositions législatives, de négociations collectives ou de pratiques d'entreprises exprimées dans les contrats individuels de travail. On voit donc à première vue l'importance du rôle de l'État qui fixe en cette matière des normes généralement minimales et aussi la place majeure des employeurs et des organisations syndicales dans l'évolution de ces conditions de travail.

Mais avant d'examiner la fonction de normalisation de l'État et la participation nécessaire des agents socio-économiques dans l'entreprise, il nous semble crucial de nous arrêter au rôle incitatif important que les pouvoirs publics pourraient jouer dans tout le domaine de l'organisation des temps de travail. Nous avons vu plus haut à quel point sont complexes les effets sur l'emploi des diverses mesures de réduction et d'aménagement des temps de travail que nous avons analysées; or, étant donné les conséquences inévitables des nouvelles technologies sur l'emploi, il serait essentiel non seulement que des études beaucoup plus poussées que celles que nous avons menées soient entreprises sur la réduction et l'aménagement des temps de travail et sur ses effets sur l'emploi mais aussi que les résultats en soient largement diffusés, sous une forme utile et accessible aux acteurs socio-économiques dans l'entreprise, et en particulier celle en voie d'informatisation. Car si les formules de réduction et d'aménagement des temps de travail examinées plus haut ne sont pas plus répandues actuellement au Québec, c'est en partie à cause du peu d'information disponible sur leurs avantages et inconvénients.

De plus, constatant au cours de nos travaux la carence manifeste d'expertise-conseil sur cette question, nous estimons qu'il serait grandement profitable (et créateur d'emplois) d'aller plus loin en développant un réseau d'aide et de conseil aux entreprises et aux organisations syndicales, leur facilitant l'analyse des problèmes économiques et sociaux des temps de travail et l'application de mesures spécifiques à l'entreprise ou aux secteurs industriels en voie d'informatisation.

Nous concluons donc étant donnée l'importance du lien indispensable entre une politique de réduction et d'aménagement des temps de travail et une politique de plein emploi, et ce plus évidemment à l'occasion de l'informatisation, que la responsabilité d'appui de l'État commande la reconnaissance de son rôle d'incitateur et de facilitateur et le développement d'actions de recherche, de diffusion de l'information et d'aide-conseil aux agents sociaux et économiques dans l'entreprise.

3.4.1 L'État et les agents dans l'entreprise

Avant d'aborder l'examen du rôle de normalisation de l'État et de la responsabilité des agents dans l'entreprise, il nous apparaît opportun de résumer brièvement l'état connu de la situation des temps de travail au Québec; en effet, l'appréciation de toute proposition de mesures de réduction et d'aménagement des temps de travail sera facilitée en autant qu'elle sera liée à notre situation réelle, situation que nous ont révélée les données contenues au chapitre 3.2.

La durée normale moyenne de travail des employés à temps plein des deux sexes se situait environ à 38 heures en 1983: 39,18 heures pour les hommes et 36,63 heures pour les femmes. Des variations existent cependant d'une industrie à l'autre, entre le personnel syndiqué et non syndiqué, entre les groupes professionnels à fort contenu de tâches manuelles et ceux assimilables au travail non manuel.

Quant aux heures supplémentaires, pour l'ensemble des activités économiques, la moyenne s'établissait à 0,9 heure par semaine en mai 1984. Il faut préciser que ces pratiques sont fortement concentrées dans certains groupes industriels identifiés et qu'elles concernent surtout les hommes qui travaillent à temps plein dans des secteurs généralement régis par des conventions collectives de travail. Il faut cependant signaler l'aspect cyclique de ces pratiques moins fréquentes en période de récession. On se rappellera enfin que la norme légale fixe un seuil de 44 heures au-delà duquel la rémunération des heures travaillées est haussée de 50%.

Le phénomène du travail à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) a connu, de 1975 à 1983, une augmentation de 83%, passant de 7,1% à 13,0% de l'emploi total; il se retrouve dans une proportion 3,5 fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Ce type d'emploi est fortement concentré dans les secteurs des services et du commerce et il semble que tout en demeurant souvent fondé sur l'impossibilité d'une personne de trouver un emploi à temps plein, il représente de plus en plus, dans un nombre non négligeable de cas, le résultat d'un choix personnel et satisfaisant durant une certaine période.

Le phénomène du cumul d'emplois est marginal au Québec: évalué à 2,1% de la main-d'oeuvre en 1983, on le retrouve en premier dans le secteur des services; il est surtout le fait des hommes (63% au Canada) dont la majorité (52,1%) fait au total moins de 50 heures par semaine. Il semble enfin qu'au Québec ce n'est pas en période de chômage que le cumul d'emplois se manifeste le plus.

La situation des congés annuels et fériés nous révèle qu'à l'exclusion des secteurs public et parapublic, les salariés syndiqués ont des conditions légèrement plus avantageuses que celles prévues par les normes minimales de travail, c'est-à-dire 2 semaines après un an de travail et 3 semaines après dix ans. Pour ce qui est de la majorité des personnes qui travaillent au Québec, 60% environ, on peut présumer, à défaut de données disponibles, que leur situation est généralement celle fixée par les normes.

Quant au nombre annuel de jours fériés et payés, même si les normes en fixent sept, les conventions collectives, quant à elles, montrent des conditions plus avantageuses (63,9% accordent 12 jours ou plus). Là aussi, à défaut de données disponibles pour les personnes salariées non assujetties à des conventions collectives, on peut prendre pour hypothèse qu'elles bénéficient d'un nombre de jours fériés et payés légèrement plus grand que celui des normes, en raison peut-être d'un certain effet d'entraînement créé par les entreprises syndiquées.

Enfin quant aux autres formules de réduction et d'aménagement des temps de travail analysées au chapitre 3.1.1 c'est-à-dire le congé-éducation, le congé sabbatique, la retraite progressive, le partage de poste, la substitution du temps libre au revenu, il ne nous semble pas présomptueux de conclure que l'absence de données à leur sujet témoigne du fait qu'elles sont peu répandues.

3.4.2 L'État et son rôle de normalisation

Lorsqu'on analyse le rôle de normalisation de l'État en matière de temps de travail, on constate qu'il se limite à l'établissement de 2 normes: la première, relative à la durée hebdomadaire du travail (44 heures), se situe bien au-delà de la situation vécue; la seconde, relative à la durée des vacances, apparaît très proche, sinon confondue, avec les conditions faites à la majorité non syndiquée des travailleurs et travailleuses du Québec.

Étant donné ce rôle minimal exercé par l'État en comparaison des nombreuses mesures possibles de réduction et d'aménagement des temps de travail, nous nous sommes demandés s'il était souhaitable qu'il modifie les normes du travail à ce sujet. Certains membres de la Commission, s'appuyant sur des motifs de partage des bénéfices engendrés par l'augmentation de la productivité suite aux changements technologiques, de partage du travail assurant le maintien ou la création d'emplois ainsi que d'ajustement à la situation canadienne et européenne, ont mis de l'avant des propositions de nouvelles normes légales qui réduiraient la durée hebdomadaire du travail à 40 heures, contingenteraient le travail à temps supplémentaire et augmenteraient la durée des vacances.

D'autres commissaires ont indiqué leur désaccord avec une telle modification des normes en raison de leurs effets inconnus, mais peut-être néfastes, sur les conditions économiques des entreprises, et donc négatives à l'égard d'un objectif de maintien et de création d'emplois.

Enfin, d'autres, préoccupés de lier directement les mesures proposées à la maîtrise des impacts des nouvelles technologies, ont mis en doute l'opportunité de recourir au mécanisme de normalisation, étant donné son caractère

d'application uniforme, sans capacité de tenir compte des particularités des entreprises et des secteurs et de distinguer les entreprises selon qu'elles sont ou non en voie d'informatisation.

Ajoutons qu'on retient de l'expérience française que, pour créer un nombre significatif d'emplois par la mesure de réduction légale de la semaine de travail, il faut que la réduction soit importante. Or, étant donnée la situation vécue au Québec, (environ 38 heures par semaine au Québec), une telle proposition paraîtrait irréaliste.

Compte tenu de tout cela, les commissaires ne s'entendent pas pour recourir à la normalisation pour implanter la réduction et l'aménagement des temps de travail comme moyen pour maîtriser les impacts des changements technologiques sur l'emploi. Toutefois, soucieux de réduire les inégalités sociales et de faire partager au plus grand nombre les gains de productivité dûs aux changements technologiques, les commissaires souhaiteraient que le gouvernement du Québec examine l'opportunité d'ajuster le plus rapidement possible la durée légale de la semaine de travail à celle contenue dans le Code Canadien du travail.

Si on revient à la question plus globale de la réduction et l'aménagement des temps de travail, il est important de rappeler ici que l'expérience de la France nous a appris que le processus général de réduction des temps de travail n'a des effets positifs sur l'emploi que s'il n'entraîne pas une croissance des coûts unitaires et qu'il ne réduit pas les capacités de production. De plus, il y a des impacts d'autant plus favorable sur l'emploi qu'il est <u>associé</u> à des mesures d'aménagement des temps de travail; enfin, il sera d'autant plus efficace qu'il est étudié, discuté ou négocié dans le contexte d'une décentralisation très poussée au niveau même des établissements.

Les membres de la Commission ont tous reconnu que la détermination de l'ensemble des conditions de travail incombe aux agents économiques et sociaux dans l'entreprise, les employeurs et les organisation syndicales (lorsqu'elles

existent). Le Québec ayant développé un modèle dominant de détermination des conditions de travail au niveau de l'entreprise et de l'établissement, il appert que cette structure décentralisée peut constituer le lieu le plus opportun pour discuter et négocier l'ensemble des mesures de réduction et d'aménagement des temps de travail de façon flexible et adaptée à la diversité des situations que connaissent les entreprises vivant l'implantation des nouvelles technologies.

A ce sujet, les Commissaires ont reconnu unanimement la valeur et l'utilité de l'appréciation des différentes mesures de réduction et d'aménagement des temps de travail qui a été réalisée au sein de la Commission (section 3.3) et ils sont d'avis que sa diffusion pourrait contribuer grandement à l'efficacité des discussions et négociations qui s'engageraient dans les entreprises sur le sujet.

Toutefois, conscients qu'une telle conclusion renvoie la responsabilité de développer la réduction et l'aménagement des temps de travail aux mécanismes usuels de négociations collectives et qu'il serait souhaitable d'aller au-delà d'un appel général au sens civique des agents dans l'entreprise, nous avons pris connaissance des conclusions de la Commission sur l'informatisation de l'administration publique et des entreprises (la Commission 2), qui propose une stratégie d'incitation systématique à l'informatisation de certains secteurs économiques, tels ceux de l'habillement, la fabrication de produits électriques, la fabrication d'équipement de transport, etc. Nous sommes d'avis que si une telle orientation était retenue, il s'offrirait alors une extraordinaire occasion, dans la planification d'un tel programme, non seulement d'étudier à fond l'opportunité d'implanter dans les secteurs visés les mesures de réduction et d'aménagement des temps de travail énumérées plus haut et par la suite diffuser l'information pertinente, mais aussi de faire en sorte que les mesures d'aide-conseil pour l'analyse des problèmes économiques et sociaux des temps de travail dans ces secteurs soient articulées avec les négociations collectives que devraient engager alors les employeurs et les organisations syndicales des secteurs concernés. En effet, lorsque nous constatons qu'en 1983 les conditions de travail d'une partie importante des travailleurs de ces secteurs (habillement, 46,1%, fabrication de produits élec-

triques, 50,8% et fabrication d'équipement de transport, 73,7%)[1], sont déterminées par des négociations collectives, ne serait-il pas opportun de consacrer à cette occasion les ressources adéquates pour y expérimenter et y développer des mesures appropriées de réduction et d'aménagement des temps de travail qui permettraient de maintenir ou de créer des emplois tout en améliorant les conditions de travail?

Dans son rapport, la Commission sur l'informatisation de l'administration publique et des entreprises signale que le rythme et l'importance de l'implantation de la bureautique dans le secteur tertiaire (en particulier dans les secteurs de l'administration publique, des communications, des finances, assurances et affaires immobilières, services médicaux et sociaux) seront majeurs au cours des prochaines années.

Or, comme l'ensemble du secteur des services a été le bassin qui a connu la plus grande croissance d'emplois nouveaux au cours des dernières années, ne doit-on pas se préoccuper de l'effet de freinage sur l'emploi qui serait créé par l'informatisation grandissante de ce secteur dont la main-d'oeuvre est largement féminine et où le développement du travail à temps partiel a été le plus important?

Considérant que les nouvelles technologies appellent des besoins de flexibilité dans l'organisation des temps de travail, qui pourront être comblés dans la mesure où il seront attrayants tant pour les personnes en quête d'emploi que pour les entreprises, et préoccupée par des motifs d'équité sociale, la Commission croit qu'un effort particulier devrait être consacré par les agents socio-économiques pour adhérer au principe de la proportionnalité (rémunération, avantages sociaux, etc.) des conditions de travail du personnel à temps partiel par rapport à celui à temps plein, au sein d'une même entreprise.

---

[1] Voir annexe 1.1, tableau 5.0.

Il est évident qu'une telle mesure bien modeste serait moins efficace qu'une véritable politique (au sens d'un ensemble de mesures économiques) du travail à temps partiel en tant que composante d'une politique de l'emploi, comme c'est le cas en Suède[1] par exemple; mais c'est peut-être donner une extension trop grande à notre mandat que d'en recommander une.

3.4.3 Recommandations

En conséquence de l'analyse que nous avons faite suite à l'examen des données connues sur la durée et l'organisation des temps de travail au Québec, et suite à l'appréciation des avantages et inconvénients des principales formules de réduction et d'aménagement des temps de travail, et à la suite d'un examen sommaire des rôles respectifs des agents socio-économiques dans la mise en oeuvre de mesures de réduction et d'aménagement des temps de travail, nous formulons les recommandations suivantes:

1. Étant donnée la place majeure que doivent occuper les mesures de réduction et d'aménagement des temps de travail dans une politique de plein

---

1 Un exemple d'une meilleure protection des travailleurs à temps partiel (Suède):

> "Les entreprises doivent autant que possible garantir aux salariés à temps partiel des horaires de travail préfixés. En cas d'augmentation du volume d'emploi, une augmentation du temps de travail doit être proposée aux salariés à temps partiel avant tout nouveau recrutement de personnel nouveau. Des heures supplémentaires ne sont normalement pas possibles et ne peuvent être effectuées qu'en cas de besoin particulier sans dépasser, en toute hypothèse (comme pour les heures supplémentaires normales), la barrière des 200 heures annuelles. Des accords dans le cadre d'une convention collective nationale entre employeurs et syndicats permettent de se soustraire partiellement ou totalement aux dispositions de la loi". Évolutions statistiques, mesures réglementaires et législatives et débats sociaux, Doc. no 1 bis, page 16, ARTT, Rapport du Commissariat général du plan, France, 1983.

emploi, il est impérieux que l'État reconnaisse qu'il doit exercer un rôle d'incitation et d'appui dans la promotion des formules de réduction et d'aménagement des temps de travail:

a) en poursuivant des recherches appliquées sur la réduction et l'aménagement des temps de travail et ses effets sur l'emploi, autant au niveau de l'ensemble de l'économie que dans les divers secteurs économiques et les entreprises;

b) en diffusant les études déjà menées (par exemple le contenu du présent rapport à ce sujet) et celles à venir sous une forme utile et accessible pour les agents socio-économiques dans l'entreprise;

c) en offrant aux entreprises et aux organisations syndicales des services d'expertise et d'aide-conseil en analyse et en application des diverses formules de réduction et d'aménagement des temps de travail qui ont pour objectif le maintien et la création d'emploi à l'occasion de l'informatisation des entreprises.

2. Considérant que la réduction de la semaine normale de travail pourrait contribuer à réduire l'inégale répartition des heures de travail et à répartir la hausse globale de gain de productivité engendrée par les changements technologiques et nonobstant le fait qu'il n'y ait pas unanimité au sein de la Commission sur le recours à une telle réduction comme moyen de maintenir ou créer des emplois dans le contexte des changements technologiques, nous recommandons que l'État examine l'opportunité d'ajuster la norme légale de la durée de la semaine de travail au Québec à celle contenue dans le Code canadien.

3. Considérant la responsabilité majeure des agents socio-économiques de l'entreprise dans la détermination des conditions de travail et particulièrement les temps de travail, surtout lorsqu'il importe de maîtriser les impacts des changements technologiques sur les emplois et d'assurer, à cette occasion, un partage adéquat des bénéfices créés par la hausse de productivité, nous recommandons

   a) que les agents socio-économiques de l'entreprise (employeurs et organisations syndicales) reconnaissent que l'informatisation de l'entreprise constitue l'occasion favorable de faire l'analyse des temps de travail dans l'entreprise et l'examen de l'ensemble des formules de réduction et aménagement des temps de travail comme moyen privilégié de maintenir et créer des emplois et que des négociations soient dès lors engagées formellement à ce sujet;

   b) dans l'éventualité où des programmes spécifiques étaient adoptés par l'État pour favoriser l'informatisation d'un ou de plusieurs secteurs économiques, que de tels programmes soient accompagnés d'études sur l'opportunité de l'introduction de mesures de réduction et d'aménagement des temps de travail, que de telles études soient largement diffusées et que des services d'aide-conseil soient mis à la disposition des entreprises et des organisations syndicales impliquées dans la négociation de ces mesures.

4. Considérant l'ampleur croissante de l'implantation de la bureautique dans certains secteurs des services, où la main-d'oeuvre largement féminine, travaille de plus en plus à temps partiel, et étant donné le besoin d'assurer une flexibilité dans les temps de travail attrayante pour tous et toutes et en même temps équitable, nous recommandons que l'ensemble des agents socio-économiques adhère au principe d'au moins la proportionnalité des conditions de travail du personnel à temps partiel par rapport à celui à temps plein et que l'État prenne les mesures appropriées.

CONCLUSION

Le mandat de notre Commission était des plus intéressants, mais combien large et complexe. Parmi les quatre Commissions mises sur pied par la Conférence sur l'électronique et l'informatique, le mandat de la troisième Commission était certes celui le plus susceptible d'ouvrir des débats passionnés entre les agents socio-économiques et par conséquent, rendait la concertation difficile à établir.

Malgré ces contraintes, la Commission a cherché à répondre à son mandat dans une large mesure, même si deux ou trois questions majeures audit mandat n'ont pu être approfondies à notre satisfaction. La question, par exemple de l'estimation du nombre d'emplois créés et perdus suite aux changements technologiques requiert de longues et nombreuses études macro-économiques et micro-économiques dont quelques-unes déjà sont en voie de réalisation et d'autres qui seront amorcées grâce aux travaux du Bureau de coordination de la recherche. À notre avis, ce dernier devrait voir son mandat prolongé pour lui permettre de terminer son travail. Aussi la question sur une formule québécoise de congé-éducation n'a pas été examinée spécifiquement, sinon en tant qu'une des nombreuses formules de réduction et d'aménagement des temps de travail. D'autres instances se pencheraient actuellement sur cette question. Le temps et les ressources affectées à la Commission ne nous ont pas permis d'étudier à fond tous les sujets contenus à notre large mandat. Mais les quelques centaines de pages de ce rapport et les nombreuses recommandations, font foi de nos réflexions et des résultats que nous en attendons de la Conférence.

Ces résultats, si on relit les recommandations à la fin de chaque chapitre, nous les attendons surtout des partenaires eux-mêmes au sein des entreprises et des secteurs d'activités et au niveau national. En effet, si l'on excepte le thème de la formation, les recommandations s'adressent rarement à l'État. La question de la formation professionnelle relevant traditionnellement des gouvernements au Québec et au Canada, il est normal que l'on s'adresse à eux si l'on veut effectuer des changements. Mais pour l'ensemble des autres sujets relevant de notre Commission, nos recommandations qui font consensus

misent beaucoup sur l'ouverture et la bonne volonté des parties, sur la véritable concertation des partenaires. Est-ce un pari réaliste?

La difficulté de faire accepter par tous les agents le recours à la législation pour assurer l'implication nécessaire des travailleurs et la réduction des temps de travail à l'occasion de l'implantation des changements technologiques nous a obligés à recourir aux mécanismes de négociation comme moyen le plus efficace de maîtriser les impacts appréhendés. En effet, la diffusion et l'implantation des nouvelles technologies varient selon les secteurs, les tailles d'entreprise et l'état de la concurrence et ainsi la négociation nous est apparue comme une voie plus difficile certes, mais plus fructueuse, plus apte à répondre aux besoins particuliers de chacun.

Malgré une déficience majeure d'informations sur les impacts quantitatifs et qualitatifs probables de l'informatisation sur l'emploi au Québec, la Commission a choisi d'examiner trois éléments pouvant constituer une stratégie en vue d'assurer le succès de l'informatisation au Québec en termes d'emploi et de condition de travail.

En effet si, grâce au processus de négociation collective, les travailleurs sont informés à un stade précoce du plan d'informatisation et consultés sur l'ensemble du processus et de ses conséquences et qu'ils participent à la planification de l'informatisation des entreprises, ils seront à même de veiller avec les employeurs à leurs besoins en termes de formation, d'adaptation et de recyclage pour conserver leurs emplois ou en acquérir de nouveaux. Les agents dans l'entreprise pourront décider ensemble du partage des emplois existants et voir à la création de nouveaux emplois par des mesures de réduction et d'aménagement des temps de travail suite à la croissance de la productivité liée aux nouvelles technologies.

Avant de terminer, nous aimerions livrer aux organisateurs de la Conférence l'évaluation que les commissaires ont faite de leur expérience en Commission. Comme ce mode de fonctionnement Conférence/Commission est relativement nouveau tant pour les agents socio-économiques que pour le Secrétariat des conféren-

ces, nous avons cru intéressant de demander aux membres, à la dernière réunion de la Commission, leurs réflexions sur cette expérience.

Unanimement, les commissaires ont trouvé l'expérience enrichissante. La Commission a permis selon eux de connaître les points de vue d'autres milieux et d'établir des contacts privilégiés avec le personnel gouvernemental. Les commissaires ont été à même de découvrir la production de certains ministères en termes d'études, d'analyses et de prévisions (en particulier le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et le ministère du Travail). L'expertise gouvernementale, en général, a été jugée très utile.

Cependant même si le soutien gouvernemental a été très apprécié, il y a eu consensus pour déplorer l'absence d'une petite structure permanente mise au service de la Commission à temps plein. À cet égard, si l'expérience devait se répéter, des ententes devraient être conclues avec des universités pour le dégagement de ressources dans le cadre par exemple de leur mission de services à la collectivité. Il en est de même de l'ensemble des commissaires qui auraient de plus préféré connaître clairement dès le début la charge de travail qui les attendait.

Les membres de l'Équipe gouvernementale ont aussi apprécié l'expérience. Ils déplorent toutefois le fait de n'avoir pas été dégagés de leurs autres travaux et avoir dû contribuer en sus aux travaux de la Commission. Leur rôle d'expert-conseil et leur statut de représentant de ministères a créé une ambiguïté. De plus, certains ont été frustrés de ne pouvoir intervenir dans les débats en Commission, mais sur ce point, les commissaires ont au contraire apprécié que le gouvernement n'ait pas été trop présent et considèrent que ce dernier pourra réagir en temps et lieu à nos recommandations.

Quant à la suite de nos travaux, les commissaires souhaitent que soient instaurés des mécanismes de diffusion, jugeant que la Conférence ne rend pas vraiment compte de ce qu'ils ont réalisé au sein de la Commission et qu'elle n'atteint pas non plus tous les groupes sociaux.

Nous voudrions conclure en disant que nous croyons avoir rempli notre vaste et complexe mandat dans une large mesure même si quelques points n'ont pu être traités à notre goût, faute de temps ou de ressources. Nous soumettons notre rapport à la Conférence sur l'électronique et l'informatique en espérant que nos recommandations seront retenues.

ANNEXE A

Commission sur l'informatisation, l'emploi et le travail

MANDAT INTÉGRAL

MANDAT DE LA COMMISSION SUR L'INFORMATISATION, L'EMPLOI ET LE TRAVAIL

La Commission examinera l'état actuel des impacts de l'informatisation sur l'emploi, la main-d'oeuvre et le travail de même que les programmes reliés au contrôle de ces impacts. Elle tentera de répondre aux questions soulevées par cette problématique et formulera des propositions d'action ou des avis, sur demande de la conférence ou de son propre chef, afin d'accroître la maîtrise sociale du changement technologique.

En matière d'impact sur l'emploi, la Commission se penchera sur les impacts en général ou les impacts globaux attendus de l'informatisation et sur les impacts spécifiques, sectoriels ou catégoriels, tels que les emplois féminins, les emplois des travailleurs âgés, les emplois d'encadrement et de surveillance, les emplois en usine. La Commission tentera également d'identifier les conséquences de ces changements sur les notions de sécurité d'emploi et de droits technologiques. Enfin, la Commission se penchera sur les emplois technologiques nouveaux.

En matière de main-d'oeuvre, la Commission examinera les pénuries et les surplus de même que les besoins de formation, recyclage et éducation permanente résultant de l'informatisation des milieux de travail.

La Commission examinera les impacts de l'informatisation sur l'organisation du travail, la santé, la sécurité et le bien-être ergonomique, le contrôle du travail (surveillance électronique), le contrôle de l'information et le nouveau rapport de pouvoir dans l'entreprise, la plus grande autonomie des travailleurs, l'impact des écrans cathodiques sur les contacts humains, l'impact sur les relations de travail, les lieux et horaires de travail de même que sur les structures de promotion et de rémunération.

La Commission examinera ensuite les programmes reliés à la maîtrise de ces changements technologiques, notamment en matière d'identification des besoins de main-d'oeuvre, de formation de recyclage, de création et protection d'emplois, les conventions collectives et le Code du travail. Enfin, la Commission tentera de répondre aux questions que soulève la maîtrise du changement technologique quant à l'introduction des nouvelles technologies dans les milieux de travail, à la formation, à l'organisation du travail, aux droits technologiques, aux conditions de travail. Ces questions pourront être traitées en regard des expériences étrangères.

Le Secrétariat permanent des conférences
socio-économiques du Québec

Le 24 novembre 1983

ANNEXE B

La formation en entreprise

Texte de Pierre Paquet

Préparé pour la
Commission sur l'informatisation, l'emploi et le travail

Décembre 1984

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 1

1. État de la situation 3

1.1 L'accès à la formation. 4

1.1.1 Les secteurs d'activités économiques 8
1.1.2 La taille des entreprises. 8
1.1.3 Le statut (public ou privé) des entreprises. 9
1.1.4 Les catégories socio-professionnelles. 9
1.1.5 Le sexe des employés 10

1.2 La nature des activités de formation. 10

1.2.1 La formation durant les heures de travail. 10
1.2.2 La formation sur le tas. 11
1.2.3 La formation en dehors des heures de travail 12

1.3 Le partage des responsabilités entre employeurs et employés-es 12

2. Évaluation de la situation 12

2.1 Documents-clés. 12

2.1.1 L'énoncé d'orientation du gouvernement du Québec 13
2.1.2 Le rapport de la Commission 3. 14
2.1.3 La comparaison avec les résultats du sondage 15

3. Questions et enjeux. 18

3.1 L'accès à la formation. 18
3.2 La nature des activités de formation. 19
3.3 Le partage des responsabilités. 19

Conclusion 20

INTRODUCTION

Le texte qui suit mettra surtout l'accent sur une des composantes (quoique importante) de la mosaïque que constitue l'éducation des adultes, à savoir la formation des travailleuses et des travailleurs en emploi, assurée par les employeurs. Il s'agira donc d'une partie de ce que l'on définit comme la formation professionnelle et que l'on qualifie dans certains textes, de "formation reliée à l'emploi" ou encore de "formation ayant trait au travail".

Selon un sondage que nous avons effectué pour le compte de la Commission d'étude sur la formation des adultes, au Québec, en 1979-1980, les entreprises consacraient alors à la formation une somme de l'ordre de $325 millions. Ces chiffres sont approximatifs et leur fiabilité n'est pas à toute épreuve. Toutefois, ils manifestent bien l'ampleur de ce type de formation. Il s'agit d'un phénomène qui caractérise les différents pays industrialisés :

> "Par exemple, aux États-Unis, le montant annuel d'argent engagé a été estimé à 30 milliards de dollars en 1980, ce qui correspond environ à la moitié du montant dépensé pour l'enseignement supérieur, sans compter les salaires des employés en formation.
>
> Dans la République Fédérale d'Allemagne, les dépenses du secteur privé pour l'enseignement et la formation continus, sans compter les coûts de formation en apprentissage, étaient estimés entre 10 et 11 milliards de deutsche Marks en 1979, ce qui représentait environ 70 pour cent de la somme dépensée pour l'enseignement supérieur."(1)

La crise économique, au cours des dernières années, a pu avoir pour effet de diminuer dans une certaine proportion les budgets alloués par les entreprises à la formation de leurs employés. Toutefois, on peut supposer, sans grand risque de se tromper, que les problèmes structurels, liés notamment aux changements technologiques, tendront plutôt à accroître les activités de formation en entreprise et les ressources qui y seront consacrées au cours des prochaines années.

En toute hypothèse, la formation professionnelle occupe déjà et continuera à occuper une place importante parmi les activités d'éducation des adultes. Et par rapport à ce type de formation, les employeurs, selon toute vraisemblance, joueront encore un rôle de premier plan. Les résultats d'un sondage réalisé par Statistique Canada, en janvier 1984, auprès de la population active, nous apprennent notamment que :

---

(1) Hans G. SCHUTZE, L'éducation des adultes et la transformation du travail. Paris, OCDE, 1er mars 1984, pp. 16-17.

. Parmi les 18% de Québécois et de Québécoises qui ont suivi des cours d'éducation des adultes en 1983, le genre de formation le plus fréquemment suivi consiste en des "cours ayant trait au travail" (34% des cas).

. Au Canada, les employeurs sont les plus importants dispensateurs de "cours ayant trait au travail" (42% des cas); les établissements publics ou privés d'enseignement se classent au second rang (37% des cas).

. Au Canada, les employeurs offrent presqu'exclusivement des "cours ayant trait au travail" (94% des cours assurés par ceux-ci); dans le cas des établissements publics ou privés d'enseignement, les "cours ayant trait au travail" représentent 28% de l'offre totale de formation.(2) .

Depuis 1973, une dizaine d'enquêtes ou de sondages portant tantôt sur la formation en entreprise, tantôt sur l'éducation des adultes en général ont permis d'appréhender ce phénomène de la formation des travailleurs et des travailleuses en emploi, assurée par les entreprises. La plupart de ces études, réalisées à la grandeur du Canada, nous apprennent bien peu de choses sur la situation spécifique du Québec.

Seuls les deux sondages menés dans le cadre de la Commission d'étude sur la formation des adultes permettent de connaître plus à fond le phénomène de l'éducation des adultes au Québec. L'un de ces deux sondages portait spécifiquement sur la pratiques de formation en entreprise. C'est donc en nous appuyant sur les données recueillies lors de cette enquête(3) que nous serons en mesure de dresser un portrait de la situation en matière de formation en entreprise.

La logique du présent document reprend, en l'adaptant, la division en 3 parties du plan de travail du sous-groupe "La formation professionnelle dans le cadre des changements technologiques"(4) de manière à faciliter l'intégration du texte qui suit à l'ensemble de la démarche du sous-groupe. Aussi la première section consistera en un état de la situation en matière de formation en entreprise, au Québec. Dans la seconde section nous comparerons les données présentées plus haut avec les éléments de politiques contenus dans

---

(2) M.S. DEVEREAUX, Une personne sur cinq : enquête sur l'éducation des adultes au Canada. Ottawa, Statistique Canada-Secrétariat d'État, nov. 1984.

(3) Pierre PAQUET, Pierre DORAY, Pierre BOUCHARD. Sondage sur les pratiques de formation en entreprise. Québec, Ministère des Communications, 1982, 245 p. (CEFA, Annexe 3).

(4) Pierre-Paul RACICOT. Plan de travail du sous-groupe (Comm. 3) "La formation professionnelle dans le cadre des changements technologiques", nov. 1984.

deux documents-clés de manière à pouvoir procéder à une évaluation de la situation en matière de formation en entreprise. La dernière section soulèvera certains enjeux et questions découlant de l'analyse de la situation présentée dans les 2 premières parties du texte.

1. ÉTAT DE LA SITUATION(5)

Le sondage sur les pratiques de formation en entreprise réalisé pour le compte de la Commission d'étude sur la formation des adultes a permis de recueillir des données auprès de 1,617 entreprises de vingt employés et plus, dans les différents secteurs économiques, au Québec. Cette enquête visait à dresser un portrait de la situation à partir de trois ordres de questions qui, selon notre analyse, représentent des enjeux majeurs pour les partenaires sociaux :

- Le premier, et celui qui sera le plus longuement développé ici, concerne l'accès à la formation : les travailleurs québécois ont-ils des chances égales de se voir offrir des activités de formation par leur employeur? Ou bien, ces chances varient-elles en fonction des caractéristiques des entreprises et de celles de la main-d'oeuvre qui y travaille?

- Le second ordre de question vise la nature des activités de formation réalisées par les entreprises : a-t-on tendance à assurer des formations larges, transférables et de longue durée ou plutôt des formations courtes, non reconnues officiellement et axées sur la tâche immédiate?

- Le troisième ordre de question a trait au contrôle exercé sur les activités de formation ou, pour le dire autrement, au partage des responsabilités entre employeurs, organisations syndicales et travailleurs ou travailleuses directement concernés : la formation est-elle "l'affaire exclulsive des employeurs"? S'agit-il plutôt d'une responsabilité partagée faisant l'objet d'ententes entre les parties?

Examinons les principaux résultats obtenus lors de cette enquête par rapport à chacun de ces 3 aspects.

---

(5) Les données présentées dans cette section proviennent en majeure partie des 2 textes suivants : Pierre PAQUET, Pierre DORAY, Pierre BOUCHARD, Sondage sur les pratiques de formation en entreprise. Québec, Ministère des Communications, 1982, 245 p.; Pierre PAQUET, "Les pratiques de formation en entreprise au Québec" in : Revue internationale d'action communautaire, 9/49, printemps 1983, pp. 102-113.

1.1 L'accès à la formation

Comme point de départ, nous avons retenu la variable **activités de formation**, de manière à donner une extension large à la notion de formation en entreprise, nous trouvant ainsi à inclure, à la fois, la **formation sur le tas**(6), la **formation durant les heures de travail** et la **formation en dehors des heures de travail** pour laquelle l'employeur paye, en tout ou en partie, les frais de scolarité(7). Se trouvent par contre exclues de notre définition d'activités de formation, les deux formes suivantes : la formation syndicale (car il ne s'agit pas d'une formation relevant de l'employeur) et l'apprentissage (que nous considérons comme un prolongement de la formation initiale).

Ce premier niveau permet de distinguer entre les entreprises où il existe certaines activités de formation et celles qui n'en ont aucune. À un second niveau, nous avons introduit la variable **activités organisées de formation** correspondant à la mise en place de stages, cours, séminaires, colloques, sessions de travail... Nous étions ainsi en mesure de distinguer, parmi les entreprises, celles qui n'ont pas de formation organisée (soit qu'elles n'offrent pas de formation, soit qu'elles ne réalisent que des activités de formation sur le tas) et celles qui offrent des activités organisées (durant et/ou en dehors des heures de travail).

Enfin, à un troisième niveau, plus restrictif encore, nous avons distingué entre les entreprises selon qu'elles possèdent ou non des **politiques ou des programmes de formation**. Nous nous trouvions alors à exclure, parmi les entreprises offrant des activités de formation organisées, celles qui le font de façon ponctuelle ou "ad hoc". Celles qui le font dans le cadre de politiques ou de programmes sont sans doute susceptibles d'offrir aux travailleurs de meilleures possibilités d'accès à la formation, à cause même du caractère récurrent de ces activités.

Chacun de ces niveaux a fait l'objet de trois types de mesures à partir des indicateurs suivants :

- pourcentage d'entreprises offrant de la formation;
- pourcentage de main-d'oeuvre travaillant dans ces entreprises;
- pourcentage de travailleurs ayant bénéficié, de fait, d'actions de formation.

Le pourcentage d'entreprises déclarant des activités de **formation sur le tas** est plus élevé que celui relatif aux deux autres formes d'activités. Toutefois, la proportion de main-d'oeuvre ayant potentiellement accès à chacune de ces trois formes est pratiquement identique. L'accès réel, par contre, fait ressortir de nettes différences quant à l'importance relative de

---

(6) La formation sur le tas désigne les activités de formation se déroulant entièrement sur le poste de travail ou sur le lieu de production.

(7) La formation en dehors des heures de travail correspond à ce que l'on désigne en anglais sous le nom de "Tuition Aid Plans".

ces trois formes d'activités. La **formation durant les heures de travail** occupe la place la plus importante : en effet, la **formation durant les heures de travail** regroupe à elle seule plus de la moitié des bénéficiaires, soit 20,5% sur les 36,2% de bénéficiaires : la **formation sur le tas** en réunit 9,8% et la **formation en dehors des heures de travail** 5,9% (cf. tableau 1).

En ce qui a trait à la **formation sur le tas**, ajoutons que cette forme d'activités correspond à deux situations assez différentes selon la nature des entreprises. Dans le premier cas, et le plus répandu, la **formation sur le tas** représente une forme possible d'activités parmi d'autres qu'utilisent fréquemment la plupart des entreprises offrant simultanément à leurs employés des **activités organisées de formation.**

La seconde situation, moins répandue, est plutôt relative à un "non-choix". La **formation sur le tas** correspond, dans un certain nombre d'entreprises, à la seule forme d'activités en vigueur. On peut se demander, dans ce cas, s'il ne s'agit pas d'un "palliatif" face à l'impossibilité de développer des **activités organisées.** Les besoins de formation doivent alors y être satisfaits sous cette forme ou simplement laissés de côté.

TABLEAU 1

Accès potentiel et accès réel aux activités de formation, globalement et pour chacune des trois formes d'activités séparément

	Accès potentiel		Accès réel
	Proportion d'entreprises	Proportion de main-d'oeuvre	Estimation de la proportion de main-d'oeuvre
	%(1)	%(1)	%
A) Présence d'activités			
Présence d'activités sous une ou plusieurs formes à la fois	83,3	95,3	36,2
B) Formes d'activités			
Formation sur le tas	69,4	87,9	9,8
Formation durant les heures de travail	55,7	86,3	20,5
Formation en dehors des heures de travail	51,0	84,9	5,9

(1) Ces pourcentages ne peuvent être additionnés, plus d'une réponse étant possible.

Cette description des entreprises offrant l'une ou l'autre des 3 formes d' activités de formation ne suffit pas pour mettre en relief la diversité des situations. En effet, plusieurs entreprises ne se limitent pas à offrir à leurs employés une seule forme d'activité, lorsqu'elles réalisent de la formation. Souvent, elles recourent à plusieurs formes d'activités simultanément. Pour rendre compte de ce phénomène, nous procéderons maintenant à la description des situations caractérisant les entreprises selon qu'elles réalisent ou non des activités de formation et, lorsqu'elles en offrent à leurs employés, selon qu'elles recourent à une seule ou plusieurs formes d'activités simultanément. Nous distinguerons ainsi 4 situations. Les deux premières correspondent aux entreprises n'offrant aucune activité organisée de formation : 1) absence complète d'activités de formation; 2) activités de formation sur le tas seulement. Les 2 dernières regroupent les entreprises offrant à leurs employés des activités organisées de formation : 3) activités organisées de façon ponctuelle ou "ad hoc"; 4) activités organisées dans le cadre de politiques ou de programmes de formation.

TABLEAU 2

Accès potentiel et accès réel aux activités organisées de formation selon la situation caractérisant les entreprises

Situation des entreprises	Accès potentiel Proportion d'entreprises	Accès potentiel Proportion de main-d'oeuvre	Accès réel Estimation de la proportion de bénéficiaires
	%	%	%
Entreprise sans formation organisée			
1. Aucune activité	16,7	4,7	-
2. Formation sur le tas	16,9	4,5	1,0
Sous-total	33,6	9,2	1,0
Entreprises avec formation organisée			
3. Formation organisée sans la présence de politiques ou de programmes de formation	21,8	10,9	2,3
4. Formation organisée dans le cadre de politiques ou de programmes de formation	44,6	79,9	32,9
Sous-total	66,4	90,8	35,2
TOTAL	100,0	100,0	36,2

Cette classification des entreprises en fonction de la situation qui les caractérise permet de confirmer que l'accès potentiel aux activités de formation est relativement développé parmi les entreprises québécoises de vingt employés et plus. À toutes fins pratiques, quatre travailleurs sur cinq sont éventuellement susceptibles de recevoir de la formation, car ils sont au service d'entreprises qui réalisent des activités organisées et disposent de politiques ou de programmes de formation. L'analyse en termes d'accès réel montre d'ailleurs que plus de 90% des bénéficiaires de formation travaillent dans de telles entreprises (cf. tableau 2).

Nous pourrions résumer l'analyse de l'accès à la formation en affirmant que l'étude des données fait ressortir deux types de situation. D'un côté, nous trouvons une minorité importante d'entreprises, employant les quatre cinquièmes de la main-d'oeuvre couverte par notre enquête, où existe un contexte favorable à la formation. De l'autre côté, nous trouvons une majorité d'entreprises, ayant à leur service un cinquième de la main-d'oeuvre, qui ne répondent pas aux conditions permettant à la formation d'atteindre un

certain niveau de développement : il s'agit des entreprises sans aucune activité de formation, de celles qui réalisent seulement de la formation sur le tas, et enfin, de celles qui mettent sur pied des activités organisées, mais de façon ponctuelle (et non dans le cadre de politiques ou de programmes de formation).

Si les proportions élevées d'entreprises déclarant des activités de formation, de main-d'oeuvre susceptible d'y avoir accès et de bénéficiaires réels demeurent des résultats centraux de cette enquête, manifestant clairement l'ampleur des activités de formation en entreprise, les données que nous venons de présenter illustrent toutefois qu'il s'agit d'un accès différencié. Pour préciser les critères de différenciation caractérisant l'accès à la formation, nous avons analysé les résultats présentés plus haut en fonction d'une série de caractéristiques des entreprises ainsi que de la main-d'oeuvre qui y travaille. Les variables discriminantes qu'a fait ressortir l'enquête sont les suivantes :

1) Les secteurs d'activités économiques
2) La taille des entreprises
3) Le statut (public ou privé) des entreprises
4) Les catégories socio-professionnelles
5) Le sexe des employés.

1.1.1 Les secteurs d'activités économiques

Le secteur de production de biens et celui de la production de services sont tout aussi actifs l'un que l'autre. Toutefois, le secteur de la production de biens diffère de celui de la production de services par une concentration des activités à l'intérieur d'une proportion plus faible d'entreprises.

L'analyse plus poussée par branche d'activité économique (secteur ou sous-secteur) fait ressortir le degré élevé de développement des activités dans les secteurs suivants : éducation, santé et administration publique. D'autres secteurs (ou sous-secteurs) se caractérisent par un niveau d'activités nettement plus faible : la construction, les textiles, le commerce et les services (personnels et aux entreprises).

1.1.2 La taille des entreprises

L'analyse des données selon la taille des entreprises manifeste des écarts importants, en termes d'accès à la formation, qu'il s'agisse d'activités sous l'une ou l'autre forme, qu'il s'agisse d'activités organisées (durant ou en dehors des heures de travail), ou qu'il s'agisse de politiques et de programmes de formation. La proportion de petites entreprises qui réalisent des activités est nettement plus faible.

Le second niveau où s'exerce une différenciation des entreprises, c'est par rapport au caractère organisé de ces activités. Les petites entreprises ont tendance à organiser plus de formation sur le tas que ne le font les grandes, tandis que ces dernières offrent à leurs employés plus d'activités organisées. Ce qui met en relief le rôle différent joué par la formation sur le tas, selon la nature des entreprises. Dans un cas (les petites entreprises), la formation sur le tas est la seule forme d'activités accessible; dans l'autre (les grandes entreprises), il s'agit simplement d'une stratégie de formation parmi plusieurs, retenue lorsqu'elle répond de façon fonctionnelle à des objectifs spécifiques.

1.1.3 Le statut (public ou privé) des entreprises

L'analyse des données par statut fait ressortir également des différences importantes entre les entreprises. Dans l'ensemble, le secteur public (et parapublic) jouit d'un niveau d'activités nettement plus élevé que le secteur privé, qu'il s'agisse d'accès potentiel ou d'accès réel. Toutefois, à l'intérieur du secteur privé, des écarts tout aussi importants séparent les entreprises intégrées des entreprises indépendantes. De fait, les résultats, dans les entreprises intégrées, se rapprochent plutôt de ceux obtenus dans les entreprises publiques.

Les employés au service des entreprises indépendantes se trouvent donc dans une position nettement moins favorable. Qu'il s'agisse d'activités de formation sous une forme ou l'autre, qu'il s'agisse d'activités organisées (durant ou en dehors des heures de travail), ou qu'il s'agisse de politiques ou de programmes de formation, l'accès potentiel, comme l'accès réel, est plus faible chez ces travailleurs. Comme c'était le cas, selon la taille, la fonction formation est moins développée parmi les entreprises indépendantes; toutefois parmi celles qui organisent des activités, la proportion de bénéficiaires y est aussi élevées que parmi les entreprises intégrées ou les entreprises publiques.

Les entreprises indépendantes ont par ailleurs tendance à organiser plus de formation sur le tas et moins d'activités organisées que les entreprises intégrées ou les entreprises publiques. Et il est nettement plus fréquent, dans les entreprises indépendantes, que les bénéficiaires de formation sur le tas aient accès à cette seule forme d'activité.

1.1.4 Les catégories socio-professionnelles

En formation sur le tas, l'accès potentiel des employés de bureau et des autres employés est plus élevé que celui des cadres et professionnels. Toutefois, en ce qui a trait à l'accès réel, c'est la situation inverse qui prévaut : les cadres et professionnels sont pratiquement deux fois plus nombreux à bénéficier de formation sur le tas que les employés de bureau et les autres formations.

Quant aux activités organisées de formation, les cadres et professionnels bénéficient d'un accès potentiel et d'un accès réel nettement plus élevés que les autres catégories d'employés. Employés de bureau et employés spécialisés connaissent une situation à peu près identique, qu'il s'agisse de l'accès potentiel ou de l'accès réel. Les travailleurs non spécialisés, quant à eux, sont pour ainsi dire les "laissés-pour-compte" du système de formation.

1.1.5 Le sexe des employés

Les hommes bénéficient d'un accès potentiel plus large que les femmes autant pour la formation sur le tas que pour les activités organisées de formation. Toutefois, des résultats différents ressortent lorsque nous analysons les données relatives à l'accès réel. Nous pouvons alors constater qu'hommes et femmes bénéficient tout autant les uns que les autres de formation sur le tas et d'activités organisées de formation.

Il faut cependant noter que nous présentons ici, par rapport aux caractéristiques de la main-d'oeuvre, et particulièrement par rapport à la situation des hommes et des femmes, des données globales qu'il y aurait avantage à fractionner en fonction des caractéristiques des entreprises et donc, des milieux de travail. Il se pourrait qu'alors, ce que certains appellent les ghettos d'emplois, fassent sentir leurs effets sur l'accès à la formation.

***

L'accès à la formation constitue sans doute le plus important des 3 ordres de questions soulevés au cours de notre enquête. Toutefois, il demeure pertinent de préciser la nature des activités organisées par l'entreprise et le rôle joué par les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations représentatives en matière de formation. Aussi résumerons-nous brièvement les résultats relatifs à ces deux ordres de questions.

1.2 La nature des activités de formation

1.2.1 La formation durant les heures de travail

Les entreprises ont, le plus souvent, dispensé de la formation professionnelle. Les autres genres de formation (formation non professionnelle mais liée à la tâche et formation générale) occupent une place moins importante.

Règle générale, les entreprises offrent à leurs employés des activités de courte durée. Un nombre relativement restreint d'entreprises ont réalisé des activités de longue durée au cours de leur dernier exercice financier.

Une forte proportion d'entreprises assurent à leurs employés de la formation se déroulant entièrement en dehors du poste de travail. Toutefois, la moitié des entreprises utilisent également une méthode mixte (c'est-à-dire, une formation se déroulant en partie en dehors et en partie sur le poste de travail ou le lieu de production). Sachant l'importance de la formation sur le tas(8) (c'est-à-dire celle qui se déroule entièrement sur le poste de travail ou le lieu de production), nous pouvons affirmer que la formation se déroulant en tout ou en partie sur le poste de travail ou le lieu de production occupe une place fort importante parmi les méthodes de formation auxquelles ont recours les entreprises.

Même si l'entreprise conserve un rôle de premier plan et réalise seule une partie de ses activités, elle fait souvent appel à des intervenants externes, notamment aux organismes privés (firmes de consultants ou de spécialistes en formation, fournisseurs d'équipement ou de matériel, association sectorielles); mais dans l'ensemble l'entreprise a moins souvent recours aux institutions d'enseignement, aux centres de main-d'oeuvre ou aux autres organismes gouvernementaux.

Une faible majorité d'entreprises rapportent que certains de leurs employés ont reçu des attestations à la suite de la formation. Parmi ces entreprises, un peu plus de la moitié mentionnent des attestations décernées par des institutions d'enseignement; ces dernières représentent la principale source d'attribution d'attestations de formation à des employés, malgré leur rôle relativement restreint en matière de formation durant les heures de travail.

Règle générale, la formation acquise par les employés n'est pas reconnue par l'entreprise, c'est-à-dire qu'elle ne se traduit ni par une augmentation de salaire, ni par un transfert (promotion ou mutation).

1.2.2 La formation sur le tas

La formation sur le tas est presque exclusivement axée sur la formation professionnelle ou la formation non professionnelle mais liée à la tâche.

La plupart du temps, l'entreprise seule se charge de cette forme d'activités. Toutefois, il arrive que l'entreprise fasse appel à des ressources externes. Il s'agit alors surtout d'organismes privés plutôt que d'organismes publics.

Une fois sur cinq, des entreprises rapportent que certains de leurs employés ont reçu des attestations de formation.

---

(8) Rappelons que 69,4% des entreprises déclarent des activités de formation sur le tas.

1.2.3 La formation en dehors des heures de travail

Règle générale, les entreprises remboursent les frais de scolarité à leurs employés pour des activités conçues et réalisées par des institutions d'enseignement. Il est moins fréquent qu'elles le fassent pour des activités conçues et réalisées par d'autres intervenants.

Dans la grande majorité des cas, les entreprises n'accordent pas à leurs employés de reconnaissance pour ces acquis de formation. Il est en effet peu fréquent que cette forme d'activité débouche sur un transfert ou sur une augmentation de salaire.

1.3 Le partage des responsabilités entre employeurs et employés-es

De la situation relative au partage des responsabilités entre employeurs et employés-es ressortent les points suivants :

- Peu importe la forme d'activité, dans la grande majorité des cas, l'employeur seul a mis sur pied les activités de formation offertes aux employés. Il est relativement peu fréquent que des activités aient été implantées en conformité avec les dispositions de conventions collectives ou en vertu d'autres ententes.

- Le caractère obligatoire (ou facultatif) des activités de formation diffère selon qu'il s'agit de formation durant ou en dehors des heures de travail. Dans le cas de la formation durant les heures de travail, le caractère obligatoire des activités est plus accentué. Dans le cas des remboursements de frais de scolarité, l'employeur a tendance à laisser plus de jeu aux employés-es, se réservant le pouvoir d'approuver les demandes faites par ceux-ci.

2. ÉVALUATION DE LA SITUATION

2.1 Documents-clés

Outre les données présentées dans la première partie du texte, nous prendrons en considération deux documents qui teintent à coup sûr l'évaluation de la situation, en matière de formation en entreprise, dans le cadre de la démarche du sous-groupe (Commission no 3) :

1. L'énoncé d'orientation du gouvernement du Québec en matière d'éducation des adultes : Un projet d'éducation permanente

2. Le Rapport de la Commission 3 : L'informatisation, l'emploi et le travail.

2.1.1 L'énoncé d'orientation du gouvernement du Québec

Ces deux documents apportent des éléments essentiels à l'évaluation de la situation. L'énoncé d'orientation du gouvernement du Québec touche de diverses manières à la formation professionnelle : rôle des entreprises et des syndicats en cette matière, rôle de l'État et de ses composantes, rôle des réseaux d'éducation... Mais notre intérêt pour ce document se limitera ici à ce qui fait l'objet du dixième axe de l'action gouvernementale : **un partnership à développer pour la formation en entreprise.** On souligne que l'action gouvernementale :

> "... consistera donc à pratiquer des formules renouvelées de partnership en vue de promouvoir l'accessibilité, la qualité et le développement de la formation en entreprise."(9)

Et dans ce cadre, on précise les conditions de ce que l'on appelle "une sorte de code d'éthique de la formation en entreprise".(10) Ces conditions sont au nombre de 4 :

- "La formation en entreprise doit servir à la fois les intérêts économiques des entreprises et les besoins de formation des travailleurs...
- La deuxième condition à assurer concerne le type de formation à promouvoir. Certes la formation en entreprise est orientée vers une pratique déterminée; plus que toute autre, c'est une formation sur mesure. Mais elle doit être, en même temps une formation qualifiante, qui permet la mobilité et l'adaptation des travailleurs, l'enrichissement des tâches et la maîtrise des techniques, la responsabilité et l'épanouissement personnel...
- La troisième condition a trait à la participation des travailleurs à l'orientation de leur formation. La formation des travailleurs fait évidemment partie d'une gestion dynamique de l'entreprise; elle vise en bout de ligne, l'efficacité ou la productivité maximale motivées par des objectifs de rentabilité. Mais elle doit tout autant respecter les exigences de la qualité de vie au travail; elle doit considérer le travailleur comme un sujet responsable. Aussi faut-il promouvoir la participation des travailleuses et des travailleurs à l'élaboration du plan de formation de leur entreprise, ainsi qu'au choix des objectifs et des moyens à prendre pour les atteindre...
- La quatrième condition concerne la reconnaissance scolaire de la formation en entreprise. Cette reconnaissance n'est

---

(9) Gouvernement du Québec Un projet d'éducation permanente. Québec, 1er trimestre 1984, p. 54.

(10) Ibid, p. 53.

> pas toujours voulue. Si elle l'est, elle ne doit pas peser comme une exigence de calque sur la réalité scolaire qui nie la créativité et la liberté dans les activités de formation envisagées. Cependant certaines conditions qu'il est préférable de prévoir au départ peuvent la rendre plus aisée..."(11)

Son action, le gouvernement du Québec a choisi de la mener en faisant appel à la collaboration des entreprises plutôt qu'en adoptant des mesures contraignantes :

> "Le gouvernement a donc choisi de privilégier pour le moment, une approche incitative à l'égard du développement de la formation en entreprise et de la participation des travailleurs, plutôt que le recours à des mesures législatives constituant, par exemple, le congé pour formation ou une contribution obligatoire de l'employeur à la formation."(12)

2.1.2 Le rapport de la Commission 3

Le rapport de la Commission 3 situe de façon claire le contexte socio-économique (ex.: des taux de chômage élevés), l'impact des changements technologiques sur la structure des emplois, notamment la diminution de certains types d'emplois et les risques de dualisation du marché du travail et enfin les limites des programmes de formation de la main-d'oeuvre et même des politiques traditionnelles de main-d'oeuvre dans un tel cadre. En outre, dans ce même document, sont présentées certaines recommandations ayant un impact direct sur la formation en entreprise :

- "Que soit développée une formation professionnelle large, qui tient compte des apprentissages acquis au travail,
- Que soit reconnu le droit des travailleurs et de leurs organisations représentatives de définir le contenu de cette formation,
- Qu'à cette fin, soit adoptée une politique de congé-éducation rémunéré fondée sur la convention de l'Organisation internationale du travail (O.I.T.)."(13)

Dans la section de ce même document présentant une série de recommandations sur différentes actions à promouvoir, on souligne que :

---

(11) Ibid, p. 53

(12) Ibid, p. 54

(13) Rapport de la Commission 3, p. 49

> "... la formation professionnelle dans et hors l'entreprise doit à la fois tenir compte des réalités du marché du travail et de la nécessité de maximiser les potentialités et l'adaptabilité de la main-d'oeuvre à un environnement changeant."(14)

Il semble donc qu'entre les deux textes que nous venons d'évoquer, l'on retrouve plusieurs éléments convergents touchant à la fois l'orientation, la nature et l'organisation de la formation en entreprise. On peut par ailleurs se demander si la formation en entreprise, telle que nous l'avons décrite dans la première partie du texte peut s'harmoniser (ou du moins s'accomoder) avec les propositions et recommandations contenues dans les 2 documents présentés ci-haut. C'est ce que nous tenterons d'établir à la lumière des résultats de notre enquête.

2.1.3 La comparaison avec les résultats du sondage

Les entreprises peuvent concevoir la formation de façon fort différente les unes des autres. Par exemple, considèrent-elles la formation comme un investissement ou comme une dépense? Certains employeurs n'identifient aucun besoin de formation de leur personnel nécessitant la mise sur pied d'activités organisées; c'est d'ailleurs le cas d'une forte majorité des entreprises qui n'assurent aucune activité de formation ou bien seulement de la formation sur le tas. On conçoit alors difficilement comment celles-ci pourraient considérer la formation comme un investissement.

Dans d'autres entreprises, on considère la formation comme un moyen parmi d'autres pour recruter et préparer les travailleurs et les travailleuses appelés à occuper certains postes particuliers. La formation y sera, à toutes fins pratiques, exclusivement liée à la tâche et conçue en fonction de cet objectif unique.

Par ailleurs, d'autres voient dans la formation un moyen de gestion du personnel, au-delà des besoins immédiats de l'entreprise, et ont inscrit celle-ci de façon systématique et organisée dans leurs pratiques courantes. la formation y est considérée comme un investissement nécessitant des ressources humaines et financières stables.

Alors, comment aborder l'univers de la formation en entreprise, si l'on veut dépasser le stade impressionniste de la description des situations diverses et comprendre la logique (ou les logiques) ressortant de l'analyse des activités de formation en entreprise au Québec?

---

(14) Ibid. p. 64

L'étude de la formation en entreprise commande que nous intégrions dans notre analyse le concept de qualification. Or, il s'agit là d'une notion polymorphe s'appliquant tout autant aux emplois qu'aux travailleurs :

Jean Renaud et alii(15) proposent une typologie des différents sens du concept de qualification selon les deux axes suivants :

1. le **niveau** de qualification, des emplois ou des travailleurs (selon que la définition proposée se réfère à l'un ou l'autre);

2. le **genre** de qualification, à chacun de ces deux niveaux :

   a) qualification "réelle", i.e. ce qui est effectivement requis par l'emploi ou utile au travailleur pour occuper un poste;

   b) qualification "officielle", i.e. ce qui est attribué aux occupations ou aux travailleurs par les organismes officiels (grilles de classification, diplômes);

   c) qualification "exigée" par l'employeur à l'embauche (dans ce dernier sens, selon les auteurs, la qualification chevauche les deux niveaux, emplois et travailleurs puisqu'elle définit les niveaux où se fera l'appariement des uns et des autres. Il s'agirait donc non seulement de ce qui est exigé par l'employeur, mais également de ce qui est reconnu par celui-ci au moment de l'embauche.

La qualification des emplois et des travailleurs renvoie à l'évolution des structures économiques et à ses conséquences en termes de modifications de la structure des emplois ainsi que de changements dans les compétences requises de la part des travailleurs pour exercer ces fonctions de travail. Pour comprendre la (les) logique(s) de la formation en entreprise, il s'avère nécessaire de s'appuyer sur les théories relatives au fonctionnement du marché du travail de manière à préciser les liens qui unissent formation et emploi.

Lorsque nous considérons les données exposées dans la première section du texte, nous sommes amenés à constater que la théorie du capital humain s'avère inapte à expliquer la situation telle que décrite. Les résultats ne permettent pas de vérifier l'affirmation émise en vertu de la théorie du capital humain selon laquelle le travailleur peut décider en toute rationalité d'investir dans la formation en misant sur un lien nécessaire et immédiat entre le niveau de formation atteint et les bénéfices qu'il peut en retirer dans un emploi.

---

(15) Pour plus de détails concernant le concept de qualification, de même que l'évolution de la structure des emplois au Québec, consulter l'article suivant: Jean RENAUD, Paul BERNARD, Monique BERTHIAUME, "Éducation, qualification professionnelle et carrière au Québec", Sociologie et société, 12 (1), avril 1980.

Nous devons plutôt retenir l'hypothèse d'une structure dualiste, c'est-à-dire d'un marché du travail stratifié (ou segmenté) qui, dans une large mesure, prédétermine les "chances d'accès" des travailleurs : un marché du travail central (ou primaire) et un marché du travail périphérique (ou secondaire). Selon cette approche, en fonction de leur lieu d'insertion professionnelle ainsi que de leur position dans la hiérarchie de l'entreprise, les travailleurs et les travailleuses connaîtront d'importantes variations dans les chances d'accès à la formation qui leur sont offertes par les entreprises.

Parmi les entreprises appartenant au marché primaire (ou central), la formation répond à un besoin d'adaptation de la main-d'oeuvre en fonction des exigences nouvelles de la production. L'entreprise a donc un intérêt direct et immédiat à ce que cette fonction s'y développe pour permettre d'accroître la productivité. À l'inverse, le marché secondaire (ou périphérique) générera des besoins de formation nettement plus limités.

En fonction de leur appartenance à l'un ou l'autre marché du travail, les travailleurs et les travailleuses jouiront donc d'un accès plus ou moins large à la formation. Par ailleurs, même dans les entreprises appartenant au maché primaire (ou central) l'objectif d'accroissement de la productivité s'accompagne également d'un second objectif : que cette formation soit réalisée au moindre coût, ce qui aura des incidences sur la nature des activités mises sur pied de même que sur le partage des responsabilités entre employeurs et employés-es en matière de formation.

Étant donné la nature des activités réalisées par les entreprises et le peu de contrôle qu'exercent les travailleurs et les travailleuses ou leurs organisations sur ces activités, nous pouvons affirmer que la formation en entreprise, règle générale, est directement axée sur les besoins immédiats de l'entreprise, à savoir l'adaptation de la main-d'oeuvre. À ce niveau, une bonne partie de la main-d'oeuvre est au service d'entreprises en mesure de répondre à de tels besoins. Toutefois, il est moins évident que ces activités puissent répondre adéquatement aux besoins de qualification des travailleurs par exemple pour accroître leurs compétences, se prémunir contre les mises à pied ou les fermetures d'usine, favoriser leur promotion dans les grilles de classification, ou leur permettre d'acquérir des emplois plus stables, mieux rémunérés et plus valorisants...

Nous nous trouvons alors devant deux logiques : celle de l'entreprise visant à disposer d'une main-d'oeuvre adaptée aux exigences de la production, au moindre coût, d'où les entreprises auront tendance à privilégier des activités de courte durée, directement reliées à la tâche, et non reconnues dans les grilles de classification ou les échelles de salaires; la seconde logique, celle des travailleurs, poursuivant plutôt un objectif de valorisation de la force de travail, d'où ceux-ci auront tendance à privilégier des activités qualifiantes, transférables et reconnues par l'entreprise au niveau des conditions de travail, bref des activités axées sur une véritable reconversion de la main-d'oeuvre et non sur une simple adaptation à la tâche.

La formation qui pourrait être conçue comme utile et nécessaire à chacun des partenaires (l'entreprise ayant intérêt à compter sur une main-d'oeuvre qualifiée et les travailleurs et les travailleuses ayant intérêt à se former en vue d'être en meilleure posture sur le marché du travail), fera parfois ressortir des intérêts divergents sinon contradictoires. Aussi, lorsque l'État ou les partenaires sociaux parlent de la formation en entreprise, ils peuvent la concevoir de façon plus ou moins extensive et lui attribuer des finalités ou des fonctions diverses, quand ce n'est pas lui nier tout simplement quelque rôle que ce soit.

3. QUESTIONS ET ENJEUX

3.1 L'accès à la formation

Il semble donc qu'entre le partnership souhaité par le gouvernement du Québec ou les recommandations de la Commission 3 et l'état de la situation en matière de formation en entreprise, il y ait un hiatus. Les modifications suggérées par le gouvernement du Québec (puisqu'il s'agit d'une politique incitative) supposent des transformations profondes par rapport aux pratiques actuelles, où de telles activités existent déjà.

Par aillêurs, une majorité d'entreprises (de 20 employés et plus) ne disposent pas de programmes ou de politiques de formation, soit qu'elles ne dispensent aucune activité de formation, de la formation sur le tas seulement ou encore des activités organisées de façon purement ponctuelle. Et parmi celles qui n'offrent aucune activité, une proportion importante d'entreprises affirment n'avoir aucun besoin de formation; ces entreprises privilégient sans doute d'autres solutions pour combler leurs besoins en main-d'oeuvre.

Même dans les entreprises qui disposent de politiques ou de programmes de formation (c'est-à-dire règle générale, la grande entreprise), les travailleurs non qualifiés ne jouissent que d'un accès limité à la formation. Alors lorsque l'on considère les entreprises indépendantes, notamment les PME, les chances d'accès à la formation, chez les cols blancs comme chez les cols bleus sont fort réduites.

Compte tenu des risques de bipolarisation du marché du travail identifiés par plusieurs auteurs et souligné dans le rapport de la Commission 3, quelle place réserve-t-on à chacun de ces deux bassins de main-d'oeuvre? Si l'on ne peut se permettre de rater le virage technologique, comment éviter de mettre tous les oeufs dans le même panier?

Par ailleurs comment relever le défi de préparer une main-d'oeuvre adaptée aux changements technologiques si les aspirations sociales de certaines catégories de travailleurs (les jeunes, les femmes...) ne peuvent être comblés à cause de taux de chômage élevés pour lesquels la formation n'est ni la cause principale, ni la solution première. C'est dans le cadre d'une politique de main-d'oeuvre et d'une politique d'emploi (de plein emploi)claire et acceptée par les partenaires sociaux que la formation de la main-d'oeuvre prend tout son sens.

3.2 La nature des activités de formation

Compte tenu de la difficulté à prévoir l'évolution de la structure des emplois et donc les qualifications requises pour occuper ces emplois il semble fort à propos de favoriser une formation qualifiante, c'est-à-dire une formation d'ordre général développant des aptitudes à apprendre et à s'adapter. Mais à moins qu'une telle formation ne réponde à des besoins spécifiques de l'entreprise, il n'est pas acquis que celle-ci considérera ce rôle comme lui appartenant et qu'elle acceptera d'en assumer les coûts. En principe, on peut supposer que l'entreprise verra là la responsabilité personnelle des travailleurs et des travailleuses d'accroître leurs compétences. Du moins, ce raisonnement pourrait s'appliquer pour les catégories de travailleurs et travailleuses autres que ceux et celles hautement qualifiés appelés à occuper les nouveaux emplois liés aux changements technologiques.

Le recours aux réseaux d'éducation est relativement restreint à l'heure actuelle. Les entreprises assurent plutôt elles-mêmes les activités de formation ou ont recours à des organismes privés de formation. Par ailleurs, la reconnaissance des acquis de formation et leur transférabilité, tel que le propose l'énoncé d'orientation, ne coïncident pas nécessairement avec les objectifs de formation des entreprises. Sans doutes, certaines entreprises souhaitent que les connaissances acquises et les apprentissages réalisés dans l'entreprise soient reconnus par les réseaux d'éducation. Toutefois, il est peu fréquent que les entreprises reconnaissent les acquis de formation à des fins d'augmentation de salaire ou de promotion. Les collaborations entre entreprises et institutions de formation restent à établir ou à consolider dans la plupart des cas si l'on veut asseoir les complémentarités. Les occasions de collaboration et plus encore les mécanismes de jonctions permettant de rapprocher des milieux aussi différents semblent rares. Les connaissances à notre disposition sur de tels modes de collaboration sont d'ailleurs fort limitées.

3.3 Le partage des responsabilités

Le gouvernement souhaite la participation des travailleurs et des travailleuses à l'élaboration des plans de formation, des objectifs et des moyens de les atteindre. Jusqu'à maintenant, les pratiques de formation en entreprise, sauf dans certains secteurs économiques précis, ont laissé peu de place aux travailleurs et aux travailleuses ou à leurs organisations représentatives pour jouer un rôle de cette nature. Lorsque de telles recommandations ont été faites par le passé (Commission d'étude sur la formation des adultes, Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, Jury national sur le congé de perfectionnement) les instances patronales se sont montrées peu réceptives à ce genre de proposition.

Or il semble bien qu'il s'agisse là de l'une des clés principales pour développer la formation en entreprise dans le sens préconisé par l'énoncé d'orientation du gouvernement du Québec. À ce chapitre, les mesures incitatives devront se faire insistantes si l'on veut qu'elles puissent se matérialiser. Peut-être un rôle plus important des organisations de

travailleurs, lorsque les entreprises envisagent les décisions liées aux changements technologiques, pourra-t-il rendre plus plausible la participation des travailleurs et des travailleuses à l'élaboration des plans de formation.

Le gouvernement du Québec a décidé de faire jouer un rôle actif aux partenaires sociaux par rapport aux programmes publics de formation de la main-d'oeuvre. Toutefois, jusqu'à maintenant il semble que les entreprises, particulièrement celles qui organisent déjà des activités de formation, soient assez réfractaires à toute forme d'intrusion gouvernementale dans leurs propres activités de formation. C'est plutôt parmi les entreprises qui ne disposent pas de toutes les ressources requises, notamment les PME que l'on souhaite voir le gouvernement mettre en place des mesures et des programmes de support aux activités de formation en entreprise.

Les différentes questions soulevées dans les pages qui précèdent manifestent l'ampleur du défi lié au pari de convaincre un grand nombre d'entreprises de revoir leurs objectifs et leur stratégie de formation à la lumière des propositions du gouvernement. Il sera sans doute souhaitable d'alimenter un débat public sur ces questions avec tous les partenaires impliqués; il serait également utile de se doter des moyens (enquêtes, sondages, ...) pour suivre l'évolution de la situation par rapport à des objectifs précis : accès à la formation dans des secteurs ou des sous-secteurs économiques, dans certaines PME, par rapport à certaines catégories spécifiques de travailleurs..., rôle des partenaires dans l'entreprise en matière de formation, reconnaissance et transférabilité des acquis, impact des programmes publics...

CONCLUSION

Pour relever le défi des nouvelles compétences et qualifications requises par les changements technologiques, il faudra sans doute que toutes les parties prenantes mettent la main à la pâte de manière à développer un véritable système d'éducation permanente. Si l'on accepte l'idée qu'il n'y a pas de "déterminisme technologique", il reviendra aux partenaires sociaux, avec l'aide de l'État, de planifier ces changements énormes, de s'assurer qu'ils se fassent à un rythme qui tienne compte des capacités des individus et de la société à les absorber, et que la formation en entreprise puisse servir de point d'appui aux politiques mises de l'avant dans une perspective d'action concertée.

ANNEXE C

Protocoles d'ententes sectorielles

Note: quelques-uns des protocoles ont été signés en incluant la partie syndicale.

HUMAN RESOURCE PLANNING AGREEMENTS/
LES ACCORDS DE PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

(SIGNED / SIGNES)

ORGANIZATIONS / ORGANISATIONS	SIGNED / SIGNES
The Mining Association of Canada/ L'Association minière du Canada	April 1981/Avril 1981
The Coal Association of Canada/ L'Association charbonnière canadienne	April 1981/Avril 1981
The Air Industries Association of Canada/ L'Association des industries aérospatiales du Canada	May 1981/Mai 1981
The Canadian Shipbuilding and Ship Repairing Association/ L'Association des chantiers maritimes canadiens	May 1981/Mai 1981
The Canadian Foundry Association/ L'Association des fonderies canadiennes	June 1981/Juin 1981
The Canadian Council of Professional Engineers/ Le Conseil canadien des ingénieurs	November 1981/Novembre 1981
The Society of the Plastics Industry of Canada/ La Société des industries du plastique du Canada	February 1982/Février 1982
The Graphic Arts Industries Association/ L'Association des industries graphiques	May 1982/Mai 1982
Mechanical Contractors Association of Canada/ United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada/ L'Association des entrepreneurs en mécanique du Canada/L'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des Etats-Unis et du Canada	September 1982/Septembre 1982
Electrical & Electronic Manufacturers' Association of Canada/ L'Association des manufacturiers d'équipement électrique et électronique du Canada	November 1982/Novembre 1982

ORGANIZATIONS / ORGANISATIONS	SIGNED / SIGNES
Agricultural Institute of Canada/ L'Institut agricole du Canada	February 1983/Février 1983
Canadian Advanced Technology Association/ L'Association canadienne de technologie avancée	May 1983/Mai 1983
Chemical Institute of Canada/ L'Institut de chimie du Canada	June 1983/Juin 1983
Canadian Nuclear Association/ L'Association nucléaire canadienne	October 1983/Octobre 1983
Canadian Textiles Institute/ L'Institut canadien des textiles	May 1984/Mai 1984
The Canadian Pulp and Paper Association/ L'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers	June 1984/Juin 1984
Canadian Council of Engineering Technicians and Technologists/ Conseil canadien des techniciens et technologistes	September 1984/Septembre 1984

HUMAN RESOURCE PLANNING AGREEMENTS/
LES ACCORDS DE PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

(NEGOTIATED / TO BE SIGNED)

(NEGOCIES / A ETRE SIGNES)

ORGANIZATIONS / ORGANISATIONS	TO BE SIGNED / A ETRE SIGNES
* Canadian Association of Data and Professional Service Organizations/ L'Association canadienne des entreprises de services en informatique publique	late 1984/fin 1984
Canadian Horticultural Council/ Conseil canadien de l'horticulture	late 1984/fin 1984

HUMAN RESOURCE PLANNING AGREEMENTS/
LES ACCORDS DE PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

(UNDER NEGOTIATION / EN NEGOCIATION)

ORGANIZATIONS / ORGANISATIONS	NEGOTIATIONS TO BE CONCLUDED NEGOCIATIONS A ETRE CONCLUES
* Canadian Public Health Association/ L'Association canadienne de santé publique	late 1984/fin 1984
* Canadian Restaurant and Foodservices Association/ L'Association canadienne des restaurateurs et des services de l'alimentation	late 1984/fin 1984
* Canadian Institute of Food Science and Technology/ L'Institut canadien de science et technologie alimentaires	late 1984/fin 1984

HUMAN RESSOURCE PLANNING AGREEMENTS/

LES ACCORDS DE PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

(SIGNED/SIGNES)

QUEBEC REGION / REGION DU QUEBEC

ORGANIZATIONS / ORGANISATIONS	SIGNED / SIGNES
L'ordre des agronomes du Québec	August 1984/Août 1984
Wabasso Inc.	April 1984/Avril 1984
Dominion Textile	September 1984/Septembre 1984

ANNEXE D

Les formules de réduction et d'aménagement des temps de travail

Fiches-synthèses

Fiche-synthèse # 1

LA RÉDUCTION DE LA DURÉE NORMALE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

DÉFINITION

Mesure collective, légale ou négociée* de partage du travail qui consiste à réduire, sur une base quotidienne ou hebdomadaire, la durée de la semaine de travail dans la perspective économique de création d'emplois et dans la perspective sociale d'augmentation des temps libres.

* "Négociée" signifie aussi bien un accord formel entre le syndicat et l'employeur qu'une entente privée entre le travailleur et l'employeur.

AVANTAGES

Travailleur

- Améliore la qualité de vie au travail.
- Facilite le partage des tâches domestiques dans les ménages.
- Permet une utilisation du temps libéré pour des fins de formation, de repos etc.
- Peut augmenter la satisfaction au travail (s'il y a compensation financière).

Employeur

- Bénéficie d'une main-d'oeuvre plus reposée, donc plus productive.
- Diminue l'absentéisme.

INCONVÉNIENTS

Travailleur

- Si la diminution de la durée hebdomadaire se fait sans compensation salariale, le revenu du travailleur diminue. Toutefois, cette réduction est moins que proportionnelle à cause de la structure progressive des taux marginaux d'imposition.

Employeur

- Augmente les coûts unitaires de main-d'oeuvre s'il y a compensation financière.
- Augmente les frais d'embauche:
  - . formation
  - . recrutement de la main-d'oeuvre
- Nécessite une nouvelle organisation du travail et une nouvelle gestion du temps.
- Augmente les frais administratifs dans la phase de mise en place.

LES IMPLICATIONS FINANCIÈRES

L'État	L'employeur	Le travailleur
* Réduction des impôts perçus s'il y a pas compensation. * Réduction des dépenses d'assistance sociale (assurance-chômage et aide sociale). accrus légèrement.	* Augmentation de la masse salariale s'il y a compensation. * Frais d'administration et de gestion du personnel	* Aucune s'il y a compensation sinon le revenu net baisse un peu moins que proportionnellement.

Exemples:

LA BELGIQUE: La durée hebdomadaire a été réduite dans de nombreux secteurs de sorte qu'actuellement, une majorité de travailleurs bénéficie d'une semaine de travail égale ou inférieure à 38 heures. Par la voie de la négociation collective, la durée hebdomadaire est passée de 40 à 38 heures au cours de la période 1978-1981. Ce fut le cas, par exemple, dans les services publics, la sidérurgie le gaz et l'électricité, le pétrole, la presse (travail de jour), l'imprimerie, les hôpitaux, les grandes entreprises de commerce de détail, les entreprises de grossistes et les distributeurs de médicaments. Dans les banques et assurances elle est de 37h30; dans les parcs, elle est de 35 heures.

EN FRANCE: Le protocole d'accord interprofessionnel du 17 juillet 1981, les négociations par secteur qui l'ont suivi et les ordonnances adoptées par le gouvernement en janvier 1982 ont abouti à la généralisation de la semaine de 39 heures et de la cinquième semaine de congé ainsi qu'à une limitation du temps supplémentaire. De plus, à la fin de 1983, les travailleurs postés en continu devaient bénéficier d'une semaine de 35 heures.

En outre, le gouvernement a mis en oeuvre des contrats de solidarité en vue de favoriser des départs en retraite anticipés et des réductions plus importantes de la durée hebdomadaire du travail avec création d'emplois. Par cette formule, le gouvernement accordait des réductions de cotisations sociales aux entreprises qui adoptaient l'une ou l'autre mesure.

EN GRANDE-BRETAGNE: Les accords conclus sur la durée hebdomadaire du travail ont octroyé à plus de 6,5 millions d'ouvriers, une semaine de travail inférieure à 40 heures. Ils représentent nettement plus de la moitié des ouvriers de ce pays. La plupart des autres travailleurs bénéficient depuis plus longtemps d'une durée de travail inférieure à 40 heures. De plus, la durée de base des congés payés se rapproche de plus en plus des cinq semaines par an.

Fiche-synthèse # 2

LIMITATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

DÉFINITION

Formule de partage de travail légale ou conventionnelle qui consiste à limiter le nombre d'heures supplémentaires quotidiennes ou hebdomadaires prestées en sus des heures de la semaine régulière de travail.

La limitation des heures supplémentaires doit être considérée avec d'autres mesures de réduction du temps de travail et non de manière isolée.

AVANTAGES

Travailleur

- Empêche les journées ou les semaines de travail excessivement longues.
- Contribue à l'efficacité des mesures destinées à réduire la durée normale de travail et à la création d'emplois.

Employeur

- Augmente la productivité.
- Diminue l'absentéisme.

INCONVÉNIENTS

Travailleur

- Perte de revenu.
- Allonge la période d'accumulation des heures travaillées pour les apprentis lorsque des régimes d'apprentissage existent.

Employeur

- Accroît les coûts de formation en entreprise.
- Nécessite parfois une nouvelle organisation du travail.
- Accroît les coûts administratifs.
- Augmente le nombre de personnes en emploi d'où accroissement des charges sociales si les maxima assurables sont dépassés.

LES IMPLICATIONS FINANCIÈRES

L'Etat	Le travailleur	L'employeur
* Réduction des impôts perçus. et du revenu total. * Hausse des cotisations de sécurité sociale perçues. * Réduction des dépenses de sécurité sociale.	* Réduction du salaire horaire * Augmentation des cotisations	* Réduction de la masse [illegible]riale et du salaire horaire moyen. * Réduction du taux d'impositions de sécurité sociale.

Exemples: [1]

Limitations légales et/ou conventionnelles des heures supplémentaires en Europe.

Dans la plupart des pays, il existe des dispositions légales ou conventionnelles, applicables au plan national, même si par ailleurs des dérogations, restrictions ou extensions sont prévues au niveau des branches ou des entreprises.

Dans certains pays, tels que la Grande-Bretagne, ces limitations sont fixées par les accords d'entreprise selon des modalités très différentes de sorte qu'il est difficile d'en donner un aperçu général.

Si on essaie de déterminer les formes de limitations des heures supplémentaires existant dans les différents pays, on constate qu'il existe quatre types principaux de limitations.

1. Limitations annuelles : Le volume des heures supplémentaires est limité annuellement. Ainsi pour:
   . la Suisse, le total des heures supplémentaires ne peut dépasser 260 heures par an (ce total es d'ailleurs passé récemment de 220 à 260 heures);
   . la Suède, ce total maximum est fixé à 150 heures de façon générale, mais la loi prévoit que ce total peut être élevé à 300 heures par an dans des cas particuliers avec l'accord du Conseil National pour la santé et la sécurité sur les lieux du travail. Il faut préciser ici que les conventions collectives peuvent établir d'autres limitations, de sorte qu'il serait inexact de considérer cette limitation comme d'application générale, étant donné que des régimes différents existent dans un certain nombre de secteurs.

2. Limitations hebdomadaires : les heures supplémentaires sont limitées par semaine:
   . aux Pays-Bas, où la durée hebdomadaire du travail, heures supplémentaires comprises, ne peut, en principe, dépasser 48 heures par semaine. Les conventions collectives renforcent généralement cette règle et fixent le maximum à 5 heures par semaine pendant quatre semaines consécutives;
   . en France, où le maximum absolu est de 48 heures par semaine en vertu de la loi du 6.1.82. Toutefois, sur 12 semaines consécutives, la durée hebdomadaire ne peut dépasser une moyenne de 46 heures par semaine. Le maximum absolu de 48 heures peut être dépassé dans deux cas:
   - dans des circonstances dites "exceptionnelles" où la durée hebdomadaire peut aller jusqu'à 6 heures par semaine;
   - dans certains secteurs, tels que le commerce, l'hôtellerie, la restauration, la coiffure et gardiennage où existe le système dit "des heures d'équivalence" en vertu duquel sont considérés comme équivalents à 40 heures de travail effectif des temps de présence supérieurs.

1. Tiré du Bulletin de l'Institut syndical européen, mars 1984, p. 19.

Limitations légales et/ou conventionnelles des heures supplémentaires en Europe. (suite)

La loi prévoit en outre un contingent annuel d'heures supplémentaires qui détermine les procédures d'autorisation des heures supplémentaires;

. en Finlande, où les maxima sont fixés sur une période de 2 semaines. Dans ce pays, on distingue deux types d'heures supplémentaires : les heures supplémentaires par jour et les heures supplémentaires par semaine.

- Les heures supplémentaires par jour sont celles qui sont prestées au-delà de la durée journalière normale qui est en général de 8 heures : ces heures supplémentaires ne peuvent dépasse le total de 20 sur une période de deux semaines.

- Les heures supplémentaires par semaine sont celles qui ne constituent pas des heures supplémentaires par jour (ex.: travail le samedi ou le dimanche) : le total de ces heures ne peut dépasser 16 sur 2 semaines.

Cette distinction influence surtout le montant de la compensation de ces heures supplémentaires.

3. Limitations journalières

. au Grand-Duché de Luxembourg, la loi limite à 2 heures par jour le contingent journalier des heures supplémentaires (avec, parallèlement, un plafond de la durée journalière fixé à 10 heures). Cette loi ne s'applique pas aux travaux urgents. De plus, les pouvoirs publics peuvent accorder des dérogations dans des cas strictement limités (ces restrictions ont d'ailleurs été renforcées pour les années 1978 et 1979).

4. Modes de compensation des heures supplémentaires

La compensation des heures supplémentaires peut se faire de deux façons différentes :

a) compensation salariale : pour ces heures supplémentaires, le salaire horaire normal est majoré d'une prime que les lois et conventions collectives expriment généralement en pourcentage du salaire horaire normal;

b) compensation en temps libre : le travailleur a, dans ce cas, le droit de prendre des congés supplémentaires payés dont la durée est calculée en fonction des heures prestées au-delà de l'horaire normal.

Fiche-synthèse # 3

AUGMENTATION DES CONGÉS PAYÉS ANNUELS ET DES VACANCES ANNUELLES

DÉFINITION

Mesure collective légale et/ou négociée de partage de travail qui consiste en l'augmentation des congés payés annuels et des vacances annuelles, dans la perspective économique de création d'emplois et dans la perspective sociale de l'augmentation du temps libre.

AVANTAGES

Travailleur

- Augmente le temps disponible pour les activités autres que professionnelles.
- Avantage collectif: mesure créatrice d'emplois surtout pour les jeunes et les travailleurs occasionnels.

Employeur

- Augmente la productivité.
- Certaines études américaines démontrent qu'il y a diminution de l'absentéisme et d'autres soutiennent le contraire. Tout porte à croire que cela dépend des secteurs d'activités. L'absentéisme diminuerait davantage dans les entreprises du secteur tertiaire.
- Facilité d'administration car il y a déjà un système de gestion des vacances dans l'entreprise.

INCONVÉNIENTS

Travailleur

- Aucun d'importance.

Employeur

- Augmentation des coûts proportionnelle à l'augmentation des congés.

Exemples:

GENERAL MOTORS, FORD MOTORS CO., UNITED AUTO WORKERS (Environ 650 000 employés)

Vacances annuelles (20 ans de service):	22½ jours
Absences motivées (peuvent s'ajouter aux vacances annuelles)	7½ jours
Jours fériés	14 jours

Chiffres de 1984.

Source: Sym Gill, officier syndical, TUA-UAW, Toronto.

DÉFINITION

Formule de partage de travail collective et non-volontaire, qui consiste:

a) pour l'employeur:
à offrir aux salariés de son entreprise une réduction de la durée hebdomadaire de travail (avec compensation partielle par l'assurance-chomage du temps de travail rémunéré ainsi perdu) au lieu du licenciement d'une partie ou de la totalité des travailleurs.

b) pour les travailleurs:
à accepter une réduction de la semaine de travail et proportionnellement une réduction de salaire (compensée en partie par l'assurance-chômage) au lieu du licenciement d'une partie ou de la totalité des travailleurs de l'entreprise.

AVANTAGES

Travailleur

- Collectivement, évite au moins temporairement le congédiement massif des travailleurs.
- Permet de libérer du temps libre pour faire la formation, notamment dans le domaine des nouvelles technologies.
- Augmente le temps libre à consacrer, outre les études, à sa vie sociale, familiale, personnelle.
- Diminue le stress, les dépenses liées aux déplacements (essence, coûts des transports, etc.).
- L'assurance-chômage et la diminution d'impôts compensent le temps non travaillé et la perte de revenu.
- Influe sur la qualité de vie au travail.

Employeur

- Réduit l'absentéisme.
- Augmente la productivité et la qualité du travail.
- Réduit les coûts liés à l'embauche et à la reprise de la production.
- Permet de garder des employés expérimentés.

INCONVÉNIENTS

Travailleur

- Diminue proportionnellement le salaire, avantages sociaux, etc.
- Incidences négatives sur les régimes de retraite.
- Crée de l'insécurité quant à la date d'un retour, le cas échéant, à un travail à temps plein.

Employeur

- Mesure plus difficile d'administration que le licenciement.
- Occasionne des frais administratifs supplémentaires et davantage de formulaires à remplir.

LES IMPLICATIONS FINANCIÈRES

L'État	Le travailleur	L'employeur
* Réduction des recettes légèrement supérieure à celle qui découle du licenciement car la mesure touche les employés les plus anciens, souvent mieux payés. * Augmentation légère des prestations d'assurance-chômage pour la même raison.	* Réduction minime du revenu total.	* Coût plus faible qu e le licenciement d'une partie des employés. * Réduit temporairement la masse salariale.

Exemples:

VENDO COMPANY (KANSAS CITY): Compagnie manufacturière de machines dispensatrices de breuvages. 544 employés, dont 25 sont de différentes nationalités et 15 sont des femmes. Les salaires varient de 4,15$ à 8,60$ l'heure pour une moyenne de 5,75$. Les employés sont syndiqués.

Habituellement l'été est la saison où la production est la plus forte. Or, durant l'été 1979, ce fut l'inverse. Les ventes ont chuté et la compagnie prévoyait faire quelques 80 mises-à-pied. Les licenciements précédents avaient coûté très cher à la compagnie.

Les employés licenciés s'étaient trouvé un emploi ailleurs et au moment de la réembauche la compagnie a dû investir beaucoup dans la formation de nouveaux employés. De même les taux de cotisation à l'assurance-chômage ont augmenté (le système d'assurance-chômage américain fonctionne comme la CSST au Québec).

Cette fois-ci, la direction de la compagnie s'est intéressée au California's Shared Work Compensation Program. La solution: réduire la durée de la semaine de travail de 40 à 32 heures, pour 4 mois. Le manque à gagner fut compensé par l'assurance-chômage. Ils reçurent de 90 à 95% de leur ancien salaire. Personne ne fut licencié.

PRATT & WHITNEY CANADA (LONGUEUIL): De septembre 1982 à mai 1983, 2000 employés, de bureau et de production de l'entreprise ont bénéficié du programme fédéral de travail partagé (certains en ont profité jusqu'en septembre 83). Ils ont accepté de travailler quatre jours par semaine (32 heures) avec compensation partielle de la cinquième journée par l'assurance-chômage pour éviter le licenciement complet d'une partie d'entre eux.

Accueilli plutôt froidement par les travailleurs, le programme a semble-t-il été plutôt bien accept par la suite.

Source: Mme A. Thomas, Service des relations de travail, Pratt & Whitney Canada.

DÉFINITION

Formule de partage de travail qui consiste à ce que deux personnes ou plus puissent occuper un même poste de travail, un même emploi. Elles se partagent le temps de travail, la tâche, les responsabilités, le salaire, les avantages sociaux de façon proportionnelle à leur compétence, leur expérience de travail, leur scolarité. Le temps de travail de ces personnes peut s'étaler de plusieurs façons: selon la convenance des travailleurs et de l'employeur, il peut s'agir du partage de la semaine, de la quinzaine, du mois, du trimestre, etc.

AVANTAGES

Travailleur

- Permet de mieux organiser sa vie professionnelle, sociale, personnelle, familiale, étudiante.
- Répartit les avantages sociaux de façon proportionnelle.
- Favorise un choix de tâches plus proches de ses aspirations, de ses aptitudes, d'où une augmentation de la satisfaction au travail.
- Réduit le stress, la fatigue.
- Conserve la possibilité de revenir à un emploi à temps plein.

Employeur

- Réduit l'absentéisme.
- Réduit le roulement de personnel.
- Augmente la productivité.
- Permet de profiter de plus de créativité et de compétence dans un même emploi, d'où augmentation de la qualité du travail.
- A cause de la complémentarité des personnes et de l'échange de leurs aptitudes, diminue de façon tangible les coûts liés à la formation professionnelle, au recyclage, etc., surtout dans le cas de partage de poste entre un travailleur expérimenté et un jeune diplômé.
- Assure une continuité dans l'exécution des tâches.

INCONVÉNIENTS

Travailleur

- Requiert une communication constante avec le partenaire.
- Requiert une compréhension et un respect absolus de la répartition des tâches et des orientations et des décisions prises par les partenaires.
- Requiert un changement personnel de planification budgétaire.

Employeur

- Requiert un changement considérable d'attitude dans l'organisation du travail.
- Requiert des habilités et du temps dans le pairage des travailleurs.
- Requiert de nouveaux modes de gestion du personnel et d'administration.
- Occasionne des frais supplémentaires au chapitre de l'administration du personnel et à celui des charges sociales.

* Dans certains cas les avantages peuvent devenir des désavantages, exemple: Pose certains problème de choix lors de promotion, d'avancement du personnel; nécessité de nouveaux pairages.

LES IMPLICATIONS FINANCIÈRES

L'État	Le travailleur	L'employeur
* Réduction des impôts perçus.	* Réduction importante du revenu total.	* Hausse des contributions aux régimes de sécurité sociale si les salaires dépassent les plafonds.
* Réduction probable des dépenses d'aide sociale et d'assurance-chômage.	* Augmentation relative du coût des assurances et régimes de protection privés.	* Augmentation des locaux et équipements nécessaires si un plus grand nombre d'employés sont au travail en même temps.
* Augmentation des revenus tirés des cotisations aux régimes de sécurité sociale.		

Exemples:

HEWLETT PACKARD CO., PALO-ALTO CALIFORNIE: Compagnie manufacturière et designer en électronique: Elle produit plus de 4 000 produits; elle est implantée dans 26 villes américaines et européennes. Elle compte plus de 57 000 employés dont 42% sont des femmes.

Elle offre à ses employés plusieurs formes de réaménagement de temps de travail. Dans une des villes où elle est implantée, 50 personnes travaillaient en partage de poste en 1980.

En 1984, ce nombre a doublé. Il s'agit d'emplois de toutes sortes et de tous niveaux: administrateurs, techniciens, designers, ingénieurs, secrétaires. 60% des partenaires sont des femmes.

TRW VIDOR INC., SUNNYVALE, CALIFORNIE: Compagnie de télécommunication - 1 460 employés dont 50% sont des femmes. En 1984, la compagnie emploie 12 personnes en partage de poste, dont 8 femmes. Deux d'entre elles sont directrices des ressources humaines. Les autres emplois partagés sont: téléphonistes, techniciens, ingénieurs.

DÉFINITION

Formule de partage du travail volontaire et individuelle qui consiste à ce qu'un employé régulier puisse travailler substantiellement moins d'heures par jour ou par semaine qu'un travailleur à temp plein, dans des emplois traditionnellement occupés de façon permanente, à temps plein. Cet employé a les mêmes avantages sociaux que celui qui travaille à temps plein. Vacances et congés de maladie sont au prorata des heures travaillées, tandis que l'assurance santé et vie ainsi que la participation à un régime de retraite peuvent être partielles ou complètes.

AVANTAGES

Travailleur

- Permet de mieux organiser sa vie personnelle, professionnelle, sociale, familiale, étudiante.
- Les avantages sociaux sont garantis de façon proportionnelle au temps travaillé.
- Réduit le stress, la fatigue.
- Conserve la possibilité de revenir à son emploi à temps plein après la période contractuelle.

Employeur

- Réduit l'absentéisme.
- Augmente la productivité et la qualité du travail.

INCONVÉNIENTS

Travailleur

- Entraîne une diminution de salaire d'où changement de priorités budgétaires personnelles.
- Nécessite une plus grande planification de la tâche.
- Peut nécessiter une cotisation supplémentaire à d'autres régimes de retraite (collectif ou privé).

Employeur

- Requiert un changement dans la gestion et l'organisation du travail.
- Peut occasionner des coûts supplémentaires au chapitre des charges sociales, des frais administratifs organisationnels, etc...
- Nécessite une plus grande planification du travail - (objectifs, échéancier, etc.)

LES IMPLICATIONS FINANCIÈRES

L'État	Le travailleur	L'employeur
* Augmentation des revenus tirés des cotisations aux régimes de sécurité sociale. * Moins d'impôts perçus à cause de la progressivité du taux marginal d'imposition. * Réduction des dépenses d'aide sociale et d'assurance-chômage.	* Diminution du revenu total. * Diminution des dépenses occasionnées par le travail.	* Légère augmentation du coût des avantages sociaux si les salaires dépassent les plafonds cotisables. * Augmentation des coûts de gestion du personnel.

Exemples:

WASHINGTON, D.C.: Quelques sociétés d'Etat comme: la General Services Administration, the Federal Trade Commission, la Export-Import Bank, la Veterans Administration et l'Environmental Protection Agency, ont été sélectionnées, en 1980, pour expérimenter cette formule. Pour ce faire un agence fut mise sur pied pour administrer le "Direct Hire Program". 300 personnes furent embauchées en temps partiel permanent, pour une période d'au moins deux ans. Il s'agissait d'administrateurs et de professionnels.

Depuis la fin de l'expérience, 30 000 employés de l'Etat, à Washington, D.C. ont choisi de travailler ainsi. Quelques rapports d'évaluation sont disponibles et l'un d'entre eux nous donne les raisons qui ont motivé cette formule de partage de travail:

- Pour conserver des employés compétents qui, autrement, auraient démissionné.
- Pour rencontrer des objectifs d'action positive.
- Pour faciliter la transition vers la retraite - (retraite progressive).
- Pour réduire le temps en évitant des mises à pied.
- Four satisfaire les besoins de certains employés.
- Pour augmenter la satisfaction au travail.
- Pour augmenter la productivité (l'efficacité).
- Pour éviter des pénuries de main-d'oeuvre compétente.

DÉFINITION

Formule de partage du travail, volontaire et individuelle qui consiste à ce qu'un employé en accord avec son employeur réduise son temps de travail selon une proportion donnée (variant généralement entre 2 et 50%). Il peut réduire sa journée ou sa semaine de travail, ou accumuler les jours de congé et les prendre à un même moment, par exemple pour allonger les vacances d'été. Ces accords écrits couvrent habituellement des périodes de 6 mois ou d'un an. A la fin de la période, l'employé peut retourner à temps plein avec tous ses privilèges ou continuer à temps réduit. L'employé est payé à temps réduit le cas échéant mais il est payé à ce même taux réduit pendant ses périodes de congé volontaire.

OU UNE AUTRE FORMULE - L'employé travaille à temps plein pendant 3 mois (ou une autre période à son choix). Il est payé à mi-temps. Il est en congé à temps plein pendant 3 mois et il est payé à mi-temps.

AVANTAGES

Travailleur

- Permet de mieux organiser sa vie personnelle, professionnelle, sociale, familiale, étudiante.
- Les avantages sociaux sont garantis de façon proportionnelle au temps travaillé.
- Réduit le stress, la fatigue.
- Conserve la possibilité de revenir à son emploi à temps plein après la période contractuelle.

Employeur

- Réduit l'absentéisme.
- Augmente la productivité et la qualité du travail.

INCONVÉNIENTS

Travailleur

- Entraîne une diminution de salaire d'où changement de priorités budgétaires personnelles.
- Nécessite une plus grande planification de la tâche.
- Peut nécessiter une cotisation supplémentaire à d'autres régimes de retraites

Employeur

- Requiert un changement de mentalité dans le domaine de la gestion et de l'organisation du travail.
- Peut occasionner des coûts supplémentaires au chapitre des charges sociales, des frais administratifs organisationnels, etc...
- Nécessite une plus grande planification du retraite (collectif ou privé).
travail - (objectifs, échéancier, etc.)

LES IMPLICATIONS FINANCIÈRES

L'Etat	Le travailleur	L'employeur
* Augmentation des revenus tirés des cotisations aux régimes de sécurité sociale. * Moins d'impôts perçus à cause de la progressivité du taux marginal d'imposition. * Réduction des dépenses d'aide sociale et d'assurance-chômage.	* Diminution du revenu total. * Diminution des dépenses occasionnées par le travail.	* Légère augmentation du coût des avantages sociaux : les salaires dépassent les plafonds cotisables. * Augmentation des frais de gestion du personnel.

* L'Etat de Californie (récemment celui de New-York) a adopté en 1980 "The Reduced Worktime Act" qu permet à la plupart des employés de l'Etat de choisir des temps de travail réduits. Une extensio de cette loi facilite les mêmes options aux employés du secteur privé.

Exemples:

LE COMTÉ DE SANTA CLARA. Ce comté est situé au sud de San Francisco; mieux connu sous le nom de "Silicon Valley". Les compagnies de haute technologie y sont concentrées. Population: 1 300 000. On y compte 9 500 employés de la fonction publique. La majorité de ces employés (6 500) est représentée par le syndicat SEIU (Service Employees International Union).

Plusieurs programmes de réduction volontaire du temps de travail ont été négociés et leurs conditions d'application sont consignées dans la convention collective.

La convention de 1975, par exemple, autorisait un maximum de 400 emplois à temps partiel et elle prévoyait pour eux:

- Le même taux horaire que les employés à temps plein dans la même classification professionnelle.
- Les mêmes avantages sociaux que ceux accordés aux travailleurs à temps plein sauf dans le ca des vacances et congés de maladie qui, eux, sont attribués au prorata des heures

Conditions par lesquelles un employeur peut refuser une demande:

- La tâche n'est pas divisible.
- Les travailleurs qualifiés ne sont pas disponibles.
- Procédures de griefs par l'employé à qui une demande de travailler à temps partiel a été refusée.

En 1979, le comté employait 95 personnes en temps réduit volontaire et 582 en partage de poste, et la plupart étaient des employés de bureau.

L'Etat de New-York a adopté récemment des programmes semblables, encore plus souples. Par exemple, un employé peut mettre fin à une telle entente de temps réduit pourvu qu'il avertisse l'employeur AVQavant la fin d'une période de paie, en Californie il doit se rendre à la fin de son contrat.

DÉFINITION

Formule de partage de travail, volontaire et individuelle qui consiste à offrir aux travailleurs âgés la possibilité de prendre leur retraite de façon progressive par la diminution quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du temps de travail. Plusieurs programmes sont applicables, tels le partage de poste, le temps réduit volontaire, le temps partiel permanent et progressif jusqu'à 1 jour/semaine par exemple. Les avantages sociaux sont généralement maintenus en entier dans les cas de réduction annuelle et au prorata dans le cas de réduction quotidienne, hebdomadaire, etc. Dans tous les cas la participation au régime de retraite peut demeurer entière.

AVANTAGES

Travailleur

- Permet une transition à la vie non-professionnelle plus humaine, plus douce et évite ainsi des arrêts brusques d'activité autrement mal planifiés.
- Permet une planification de la vie non-professionnelle plus près des aspirations personnelles, familiales, etc.
- Permet de poursuivre des études complémentaires lorsqu'il y a jumelage avec un jeune employé.
- Augmente la satisfaction au travail.

Employeur

- Diminue les coûts de formation des plus jeunes travailleurs s'il y a jumelage.
- Diminue les coûts liés aux journés de maladie.
- Permet dans certains cas de réduire les coûts de participation au régime de retraite
- Permet de conserver plus longtemps en emploi des travailleurs expérimentés qui autrement auraient pris une pré-retraite complète.
- Permet l'embauche de travailleurs plus jeune et formés aux nouvelles technologies.
- Augmente la productivité, la créativité.
- Diminue l'absentéisme.

INCONVÉNIENTS

Travailleur

- Affecte le revenu proportionnellement au temps non travaillé s'il n'y a aucune compensation.
- Coûte plus cher si le travailleur décide de participer pleinement à un régime de retraite, ou doit participer de façon complémentaire à un autre régime de retraite.

  dernières années de travail, le travailleur est pénalisé financièrement.
- Nécessite un changement de mentalité, de valeurs, etc.

Employeur

- Légère augmentation des coûts liés aux régimes de retraite.
- Nécessite une excellente planification annuelle des besoins en effectifs.
- Nécessite une réorganisation du travail.
- Nécessite un changement de mentalité dans la

LES IMPLICATIONS FINANCIÈRES

L'État	Le travailleur	L'employeur
* Réduction des dépenses d'assistance sociale s'il y a embauche de bénéficiaires. * Hausse des dépenses au chapitre des prestations de retraite plus ou moins importantes selon la politique retenue.	* Baisse du revenu total plus ou moins importante selon le degré de compensation.	* Hausse légère du coût des avantages sociaux. * Réduction de la masse salariale s'il y a embauche de * nouveaux travailleurs moins bien payés. * Effet nul s'il utilise les économies réalisées pour compenser en partie le manque à gagner du retraité

Exemples:

VERON ASSOCIATES, PALO-ALTO, CALIFORNIE: Il s'agit d'une firme de recherche et haute technologie et une manufacture de produits électroniques. Chiffre d'affaire: 600$ millions, 14'000 employés.

Le programme: La firme offre la possibilité aux employés âgés d'au moins 60 ans de travailler en réduisant la semaine de travail. Il s'agit d'employés qui ont 5 ans de service et qui planifient leur retraite dans 2 ans. Les employés admissibles peuvent réduire leurs horaires à 4 jours la première année et à 3 jours la deuxième année. D'autres arrangements peuvent être pris, à la condition que la semaine de travail ne soit pas inférieure à 20 heures/semaine. Les avantages sociaux sont généralement proportionnels aux heures travaillées et au salaire.

La participation: Le nombre de participants varie entre 5 et 10% des travailleurs admissibles. Il sont de tous les niveaux d'emploi: assembleurs, employés de bureau, scientifiques, ingénieurs, directeurs. Ils doivent manifester leur intérêt pour le programme trois mois avant le début de la période de retraite progressive.

Les avantages sociaux: Les participants au programme ont les mêmes avantages que les employés à temps plein. La participation financière au régime d'assurance médicale et dentaire est entière, tandis que les congés de maladie sont calculés proportionnellement aux heures travaillées, de même que les autres avantages sociaux, tels: assurance-vie, assurance invalidité, une cotisation de l'employeur au régime de retraite, etc.

Le programme de mise à la retraite progressive est offert à tous les employés, sans égard à la nature de l'emploi, il implique de la part de la compagnie une participation égale à celle de l'employé et une participation des employés aux bénéfices.

Number/
Numéro

Les conférences socio-économiques du Québec

annexe 1

La réduction et l'aménagement des temps de travail

CONFÉRENCE SUR L'ÉLECTRONIQUE ET L'INFORMATIQUE

Québec

LES CONFÉRENCES SOCIO-ÉCONOMIQUES DU QUÉBEC

3e Rencontre de

LA CONFERENCE

SUR L'ELECTRONIQUE ET L'INFORMATIQUE

Montréal, les 10, 11 et 12 avril 1985

ANNEXE 1 AU RAPPORT FINAL DE LA COMMISSION 3

SUR

L'INFORMATISATION, L'EMPLOI ET LE TRAVAIL

LA RÉDUCTION ET L'AMÉNAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL

22 février 1985

TABLE DES MATIERES

Pages

ANNEXE 1.1 Durée du travail au Québec; données principales .....

Tableau 1.1 - Evolution des heures travaillées de 1975 à 1983, Canada, Québec, Ontario 3

Tableau 1.2 - Heures hebdomadaires régulières des salariés rémunérés à l'heure, par industrie, moyennes pour le Québec, mai 1983 à mai 1984, (temps plein et temps partiel) 4

Tableau 1.3 - Heures normales hebdomadaires moyennes de travail des employés rémunérés au temps au Québec, par industrie et par sexe ainsi que par industrie et syndicalisation ou non, 1978 et 1983, à l'exclusion des employés effectuant moins de 30 heures par semaine 7

Tableau 1.4 - Heures normales hebdomadaires moyennes de travail des employés rémunérés au temps au Québec, par groupe professionnel et par sexe ainsi que par groupe professionnel et syndicalisation ou non, 1978 et 1983, à l'exclusion des employés effectuant moins de 30 heures par semaine 11

Tableau 2.1 - Heures supplémentaires moyennes par semaine des salariés rémunérés à l'heure, par groupe industries, Canada, Québec, Ontario, mai 1983 et mai 1984 17

Tableau 2.2 - Heures supplémentaires moyennes par semaine des salariés rémunérés à l'heure, par industrie, au Québec, mai 1983 à mai 1984 18

Tableau 2.3 - Caractéristiques principales du temps supplémentaire, Québec, avril 1984 21

Tableau 3.1 - Emplois à temps partiel selon leur durée, moyennes annuelles de 1983, Canada, Québec, Ontario 22

Tableau 3.2 - Heures effectivement travaillées en 1983 par semaine, salariés à temps partiel, emploi principal, Canada 22

Tableau 3.3 - Emplois à temps partiel selon le sexe et l'âge, le sexe et le statut civil, en proportion de l'emploi total, moyennes annuelles, 1975 et 1983, Canada, Québec, Ontario (en milliers et en % de l'emploi total) 23

Tableau 3.4 - Proportion des emplois à temps partiel sur l'ensemble des emplois selon la branche d'activité et le sexe, selon le type de profession et le sexe, moyennes annuelles, 1983, Canada (en milliers et en %) 24

Tableau 3.5 - Emplois à temps plein et à temps partiel selon la branche d'activité et le sexe, Québec, moyennes annuelles de 1983 (en milliers et %) 25

Tableau 3.6 - Raison donnée pour l'emploi à temps partiel, moyennes annuelles 1983 et pourcentages sur le total, Canada, Québec, Ontario 26

Tableau 4.1 - Personnes ayant plus d'un emploi selon leur importance au Québec, en Ontario et au Canada, selon le nombre d'heures travaillées habituellement au Canada, 1975 et 1983 (en milliers) 27

Tableau 4.2 - Personnes ayant plus d'un emploi selon le groupe professionnel de l'emploi principal, 1975 et 1983 (Canada, en milliers) 28

Tableau 5.0 - Taux de couverture des salariés du Québec par une convention collective juin 1982 et août 1983, par industrie 29

ANNEXE 1.2 Durée légale du travail au Canada en fonction des normes prescrites 31

Durée du travail et taux applicables aux heures supplémentaires, au niveau fédéral et dans les provinces 33

Congé annuel payé 42

Jours fériés payés 46

Jour de repos hebdomadaire 55

ANNEXE 1.3 Heures de travail négociées 59

Congés annuels payés pour les salariés ayant moins d'un an de service - Mode d'accumulation 61

Nombre de mois de service requis pour avoir droit à deux semaines de congés annuels payés 62

Nombre d'années de service requis pour avoir droit à trois (3) semaines de congés annuels payés..... 62

Nombre d'années de service requis pour avoir droit à quatre (4) semaines de congés annuels payés 63

Nombre maximum de semaines de congés annuels payés 63

Nombre de jours fériés entiers payés 64

Nombre total de jours payés (fériés mobiles et demi-journées) ... 64

Durée du travail - Jours normaux de travail par semaine - Cols bleus 65

Durée du travail - Jours normaux de travail par semaine - Cols blancs 65

Durée du travail - Heures normales de travail par semaine- Cols bleus 66

Durée du travail - Heures normales de travail par semaine- Cols blancs 67

Durée du travail - Heures normales de travail par jour- Cols bleus 68

Durée du travail - Heures normales de travail par jour - Cols blancs 69

ANNEXE 1.4 Comparaisons internationales en matière d'heures de travail 71

Allemagne 73

Australie 76

Autriche 81

Belgique 83

Danemark 88

Espagne 91

Etats-Unis 93

Finlande 96

France 99

Islande 103

Japon 104

Norvège 107

Nouvelle-Zélande 109

Pays-Bas 111

Royaume-Uni 116

Suède 119

Suisse 123

ANNEXE 1.1

Données actuelles sur la durée du travail

TABLEAU 1.1

Evolution des heures travaillées de 1975 à 1983, Canada, Québec, Ontario*

(Proportion des personnes occupées et rémunérées du secteur non agricole dans chaque catégorie d'heures hebdomadaires sur l'ensemble des personnes occupées et rémunérées du secteur non agricole)

		Moins de 30 h./sem.	30-34 h./sem.	35-39 h./sem.	40 h./sem. et plus	40 h./sem.	41-49 h./sem.	50 h./sem. et plus
CANADA	1975	21,2	9,0	15,4	54,3	33,9	11,0	9,4
	1976	22,5	12,0	15,3	50,3	31,6	9,9	8,8
	1977	22,2	11,2	16,1	50,5	31,8	9,7	9,0
	1978	21,6	8,4	16,9	53,2	33,8	9,9	9,5
	1979	22,0	7,1	16,5	54,5	34,0	10,3	10,2
	1980	23,1	9,5	16,1	51,3	31,5	9,8	10,0
	1981	24,2	12,6	15,5	47,9	28,7	9,5	9,7
	1982	24,9	11,0	16,9	47,3	29,2	8,9	9,2
	1983	24,9	10,0	16,9	48,3	29,1	9,3	9,9
QUEBEC	1975	18,8	8,8	18,5	53,9	32,3	12,1	9,5
	1976	20,6	10,8	18,8	49,8	30,4	10,8	8,6
	1977	20,8	10,9	19,7	48,6	30,0	10,4	8,2
	1978	20,5	8,8	21,1	49,7	31,0	10,2	8,5
	1979	22,0	7,7	20,8	49,7	30,2	10,8	8,7
	1980	23,4	9,4	20,6	46,7	28,1	10,0	8,6
	1981	24,5	11,1	20,1	44,4	26,3	10,0	8,1
	1982	25,0	11,2	22,1	41,9	25,7	8,9	7,3
	1983	24,2	9,9	22,3	43,7	26,0	9,5	8,2
ONTARIO	1975	21,9	8,4	14,5	55,2	35,3	11,3	8,6
	1976	22,7	11,6	14,7	51,2	32,9	10,1	8,2
	1977	22,5	10,6	15,4	51,5	32,6	10,3	8,6
	1978	21,6	8,3	15,6	54,5	34,6	10,7	9,2
	1979	21,8	6,1	15,1	57,1	36,3	11,0	9,8
	1980	22,5	8,7	14,8	54,2	34,1	10,5	9,6
	1981	23,6	12,1	14,3	50,0	30,4	10,2	9,4
	1982	24,3	10,0	15,7	50,0	31,2	9,6	9,2
	1983	24,5	8,8	15,1	51,7	30,9	10,4	10,4

Source: Données brutes de Statistique Canada: Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983; no de cat. 71-529, hors série, tableau no 25.

* Total des heures travaillées durant la semaine de référence à tous les emplois du répondant, moyennes annuelles révisées.

TABLEAU 1.2
Heures hebdomadaires régulières des salariés rémunérés à l'heure, par industrie, moyennes pour le Québec, mai 1983 à mai 1984 (temps plein et temps partiel)

	Mai 1983	Juin 1983	Mai 1984	Moyenne annuelle	Δ mai 1984 / mai 1983
ENSEMBLE DES ACTIVITES	32,50	32,30	32,70	32,63	+0,20
A. INDUSTRIE DE BIENS	37,00	36,70	37,20	37,22	+0,20
Forêts	38,10	40,30	38,70	40,73	+0,60
. Exploitation forestière	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
. Services forestiers	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Mines, carrières et puits de pétrole	36,60	34,60	34,40	36,43	-2,20
. Mines métalliques	35,70	35,80	34,40	35,80	-1,30
. Combustibles minéraux	35,40	38,30	19,40	30,98	-16,00
. Mines non-métalliques	37,00	31,20	31,00	35,97	-6,00
. Carrières et sablières	41,80	40,20	41,30	40,38	-0,50
. Services miniers	37,20	32,30	38,50	37,52	+1,30
Industries manufacturières	37,00	37,00	37,30	37,27	+0,30
. Biens durables	38,10	38,30	38,60	25,82	+0,50
industrie du bois	39,20	39,40	39,80	39,84	+0,60
meubles et articles d'ameublement	37,00	37,10	37,40	36,28	+0,40
première transformation des métaux	38,70	38,60	39,40	38,71	+0,70
fabrication de produits en métal	37,20	37,50	37,70	37,86	+0,50
fabrication de machines (sauf électriques)	37,70	37,80	37,50	37,92	-0,20
fabrication d'équipement de transport	38,20	38,30	38,60	38,36	+0,40
fabrication de produits électriques	37,70	37,20	38,90	38,23	+1,20
fabrication de produits minéraux non métalliques	38,30	38,50	38,50	38,74	+0,20
. Biens non durables	36,40	36,20	36,40	36,38	0,0
aliments et boissons	35,60	35,90	36,60	36,03	+1,00
industrie du tabac	34,00	33,70	33,70	34,38	-0,30

TABLEAU 1.2 **(suite)**
Heures hebdomadaires régulières des salariés rémunérés à l'heure, par industrie, moyennes pour le Québec, mai 1983 à mai 1984 (temps plein et temps partiel)

	Mai 1983	Juin 1983	Mai 1984	Moyenne annuelle	Δ mai 1984 / mai 1983
. Biens non durables (suite)					
industrie du caoutchouc et des produits en plastique	37,40	36,80	35,30	37,09	-2,10
industrie du cuir	34,30	36,70	37,80	36,94	+3,50
industrie textile	38,70	37,60	37,60	37,80	-1,10
bonneterie	38,90	37,80	38,70	38,39	-0,20
industrie du vêtement	34,60	34,30	34,70	34,99	+0,10
papier et activités connexes	37,90	37,00	37,70	37,09	-0,20
imprimerie, édition et activités connexes	32,80	32,50	33,40	33,26	+0,60
fabrication de produits du pétrole et du charbon	41,70	41,90	41,00	41,32	-0,70
industrie chimique	38,80	39,30	38,00	38,18	-0,80
industries manufacturières diverses	37,60	37,40	37,30	37,41	-0,30
Construction	36,50	35,70	36,90	36,92	+0,40
. Bâtiment	36,20	35,00	36,10	36,30	-0,10
entrepreneurs généraux	36,60	35,90	36,20	36,49	-0,40
entrepreneurs spécialisés	36,00	34,80	36,10	36,23	+0,10
. Génie civil	38,80	38,90	40,70	40,08	+1,90
routes, ponts et rues	40,10	39,70	41,10	39,95	+1,00
autre génie civil	38,10	38,30	40,40	40,04	+2,30
B. INDUSTRIES DE SERVICES	29,50	29,50	30,10	29,71	+0,60
Transport, communications et autres services publics	36,70	36,70	36,90	36,88	+0,20
. Transports	36,60	36,50	37,10	37,01	+0,50
. Entreposage	38,60	37,20	37,50	36,84	-1,10
. Communications	35,80	35,90	32,70	34,31	-3,10
. Energie électrique, gaz et eau	37,30	37,60	37,60	37,38	+0,30

TABLEAU 1.2 **(suite)**
Heures hebdomadaires régulières des salariés rémunérés à l'heure, par industrie, moyennes pour le Québec, mai 1983 à mai 1984 (temps plein et temps partiel)

	Mai 1983	Juin 1983	Mai 1984	Moyenne annuelle	Δ mai 1984 / mai 1983
Commerce	29,80	29,80	30,80	30,40	+1,00
. Commerce de gros	34,90	36,00	36,90	36,38	+2,00
. Commerce de détail	28,60	28,20	29,40	28,87	+0,80
Finances, assurances et affaires immobilières	27,70	29,50	29,60	29,48	+1,90
assurances et affaires immobilières	29,10	31,00	31,20	31,47	+2,10
institutions financières	26,20	27,40	27,80	22,60	+1,60
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	27,90	27,30	28,10	27,67	+0,20
. Services fournis aux entreprises	29,30	26,90	31,60	30,29	+2,30
. Enseignement et services annexes	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
. Services médicaux et sociaux	27,80	27,50	28,40	27,83	+0,60
. Divertissements et loisirs	21,20	24,20	24,60	24,15	+3,40
. Services personnels	31,80	33,20	28,80	30,09	-2,00
. Hébergement et restauration	28,10	27,60	27,10	27,18	-1,00
. Services divers	28,70	29,40	30,60	28,97	+1,90
Administration publique	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Source: Statistique Canada, Emploi, gains et durée du travail; commande spéciale du 31-07-84 par le système CANSIM. Heures hebdomadaires moyennes incluant les salariés à temps partiel moins les heures supplémentaires.

TABLEAU 1.3

Heures normales hebdomadaires moyennes de travail des employés rémunérés au temps au Québec, par industrie et par sexe ainsi que par industrie et syndicalisation ou non, 1978 et 1983, à l'exclusion des employés effectuant moins de 30 heures par semaine

	HOMMES				FEMMES				SYNDIQUES		NON-SYNDIQUES	
	Heures normales		Employés dans l'échantillon		Heures normales		Employés dans l'échantillon		1983		1983	
	1978	1983	1978	1983	1978	1983	1978	1983	Heures	Nombre employés	Heures	Nombre employés
INDUSTRIE [classification fédérale de 1963]	σ =3,02	σ =2,48			σ =2,31	σ =2,08			σ =2,45		σ =3,02	
MOYENNE TOTALE	39,56	39,18	184 166	172 914	36,67	36,63	153 086	162 468	37,98	242 139	37,88	98 257
2. Services annexes à l'agriculture	40,00	46,09	29	38	-	-	-	-	-	-	45,48	44
3. Forestage	41,31	40,35	3 462	1 745	36,14	36,87	134	94	39,88	1 501	41,50	336
4. Mines métalliques	39,88	39,92	4 391	2 773	3 769	38,02	415	211	39,97	2 480	38,90	504
7. Mines non métalliques (sauf charbon)	39,62	39,59	1 014	1 507	35,27	35,81	85	96	39,36	1 507	39,40	96
8. Carrières, sablières et gravières	46,02	42,10	203	191	-	-	-	-	40,00	49	42,46	156
9. Services miniers	43,00	39,77	58	88	-	-	-	-	-	-	39,66	102
10. Industrie de la viande et du lait	40,40	40,17	4 145	4 480	37,83	37,09	808	802	39,89	37,82	39,22	1 498
11. Industrie du poisson et conservation de fruits et légumes	43,55	42,29	820	514	41,96	42,11	400	368	43,75	618	38,61	264
12. Céréales, boulangerie et pâtisserie	40,50	40,33	2 187	3 543	38,57	38,92	507	1 270	39,77	3 673	40,56	1 138
13. Fabrication d'aliments divers	39,87	40,00	906	675	38,25	38,08	716	442	40,33	474	38,44	643
14. Industrie des boissons	40,02	39,90	3 136	2 504	36,25	35,73	401	323	39,97	2 365	36,61	462
15. Industrie du tabac	36,05	35,90	1 090	767	35,83	35,80	626	515	35,83	1 138	36,12	144
16. Industrie du caoutchouc	39,89	40,00	880	1 156	37,85	38,58	78	116	40,04	1 156	38,22	116
17. Industrie du cuir	40,35	39,40	622	607	40,51	39,35	884	1 023	39,77	389	39,24	1 235
18. Industrie du textile-coton	38,86	38,90	119	67	37,45	35,93	220	185	40,00	80	36,64	246
19. Industrie du textile-laine	40,56	41,19	638	439	39,54	39,64	166	256	39,92	390	41,47	314
20. Industrie des textiles synthétiques	39,82	40,08	978	1 114	38,02	39,19	316	443	40,12	1 279	38,94	395

TABLEAU 1.3 **(suite)**

Heures normales hebdomadaires moyennes de travail des employés rémunérés au temps au Québec, par industrie et par sexe ainsi que par industrie et syndicalisation ou non, 1978 et 1983, à l'exclusion des employés effectuant moins de 30 heures par semaine

	HOMMES				FEMMES				SYNDIQUES		NON-SYNDIQUES	
	Heures normales		Employés dans l'échantillon		Heures normales		Employés dans l'échantillon		1983		1983	
	1978	1983	1978	1983	1978	1983	1978	1983	Heures	Nombre employés	Heures	Nombre employés
21. Autres industries textiles primaires	39,99	39,59	656	724	36,46	36,74	288	365	39,99	527	37,36	562
22. Autres industries textiles	38,96	39,16	173	232	37,27	36,08	176	157	40,00	130	36,87	259
23. Bonneterie	41,81	40,92	989	809	40,30	39,13	1 559	1 347	39,11	594	40,06	1 562
24. Industrie du vêtement	38,18	37,84	2 219	1 351	37,73	37,28	9 380	6 318	36,76	3 333	37,86	4 336
25. Industrie du bois	44,69	42,63	4 589	3 930	39,41	39,63	282	196	42,33	2 747	42,77	1 379
26. Industrie des meubles et des articles d'ameublement	41,81	40,74	2 769	2 298	38,62	37,69	542	289	40,50	1 631	39,39	956
27. Industrie du papier et des produits connexes	39,51	39,49	9 986	10 596	36,53	36,78	1 254	1 144	39,48	10 347	37,30	1 393
28. Imprimerie, éditions et industries connexes	36,46	36,19	3 949	3 391	35,59	35,61	2 911	2 637	35,62	3 962	36,55	2 065
29. Industrie métallique primaire	39,83	39,70	5 468	5 719	35,88	36,72	669	643	39,72	5 346	37,66	1 005
30. Produits métalliques sauf articles de transport	40,22	40,03	5 442	5 847	37,82	38,08	793	929	40,16	4 564	38,96	2 209
31. Industrie de la machinerie sauf électrique	40,01	39,45	2 474	2 008	37,73	37,14	594	400	39,55	1 510	38,26	898
32. Industrie du matériel de transport	39,79	39,69	6 737	5 567	38,44	37,96	1 371	1 184	39,80	7 644	38,55	1 766
33. Industrie des appareils et du matériel électriques	39,49	39,45	3 421	3 128	39,00	39,15	2 309	2 293	39,68	4 512	36,07	1 412
34. Production de ciment, béton, chaux et gypse	42,93	41,91	1 253	613	36,36	36,99	172	59	42,31	459	39,70	212
35. Autres produits minéraux non métalliques	40,64	41,19	1 894	1 205	39,72	40,68	489	371	41,50	1 252	39,40	324
36. Industrie du pétrole, du charbon et dérivés	39,45	41,13	715	720	36,29	38,69	62	6	41,30	709	37,89	117

TABLEAU 1.3 **(suite)**
Heures normales hebdomadaires moyennes de travail des employés rémunérés au temps au Québec, par industrie et par sexe ainsi que par industrie et syndicalisation ou non, 1978 et 1983, à l'exclusion des employés effectuant moins de 30 heures par semaine

	HOMMES				FEMMES				SYNDIQUES		NON-SYNDIQUES	
	Heures normales		Employés dans l'échantillon		Heures normales		Employés dans l'échantillon		1983		1983	
	1978	1983	1978	1983	1978	1983	1978	1983	Heures	Nombre employés	Heures	Nombre employés
37. Industrie chimique et produits connexes	39,20	39,66	3 200	2 163	36,90	37,16	1 949	1 331	39,77	1 690	37,72	1 803
38. Industries manufacturières diverses	39,93	39,36	529	351	37,39	37,66	387	232	39,95	202	38,01	361
39. Autres industries manufacturières diverses	40,98	39,52	321	307	35,55	36,40	140	193	40,10	163	37,46	337
50. Transport I (voir note)	40,91	40,12	19 531	18 889	38,10	38,06	2 598	2 701	40,04	17 232	39,15	4 329
51. Transport II (voir note)	37,59	36,60	131	199	35,88	36,52	228	157	36,15	65	36,66	291
52. Entreposage	39,93	39,00	374	319	37,58	35,36	31	90	39,93	246	35,58	163
54. Communications	38,54	38,47	6 842	6 508	35,93	36,05	7 152	7 867	37,19	13 742	36,18	801
57. Electricité, gaz et eau	38,70	37,63	5 192	3 415	35,05	35,07	1 913	1 765	36,76	4 899	36,84	281
60. Commerce de gros I (voir note)	38,10	39,16	887	553	35,41	36,00	424	131	38,45	74	38,54	598
61. Commerce de gros II (voir note)	39,51	39,19	4 550	4 164	37,34	37,46	1 982	1 828	39,41	2 257	38,21	3 729
62. Commerce de gros III (voir note)	39,69	39,58	5 793	4 665	37,03	37,09	2 923	2 225	41,00	1 269	38,26	5 600
63. Commerce de détail - alimentation	39,98	39,33	1 390	2 687	39,35	38,56	853	1 632	39,14	3 040	38,80	1 279
64. Commerce de détail - magasins généraux	38,38	38,78	672	698	36,67	37,29	2 690	3 047	39,06	424	37,38	3 315
65. Commerce de détail - automobile	41,18	40,00	5 242	2 826	38,00	37,28	1 325	765	39,93	1 143	39,18	2 445
66. Commerce de détail - vêtements et chaussures	39,75	41,82	406	733	38,85	37,90	1 229	2 713	35,06	35	38,77	3 411
67. Quincailleries, magasins de meubles et appareils ménagers	41,31	41,14	513	320	38,06	37,79	286	556	40,16	63	38,93	813
68. Pharmacies - détail	39,61	39,67	132	193	38,81	38,12	327	495	37,50	68	38,63	604
69. Autres magasins de détail	38,54	38,63	716	1 145	37,91	36,56	1 530	1 178	37,88	1 199	37,26	1 123

TABLEAU 1.3 **(suite)**

Heures normales hebdomadaires moyennes de travail des employés rémunérés au temps au Québec, par industrie et par sexe ainsi que par industrie et syndicalisation ou non, 1978 et 1983, à l'exclusion des employés effectuant moins de 30 heures par semaine

	HOMMES				FEMMES				SYNDIQUÉS		NON-SYNDIQUÉS	
	Heures normales		Employés dans l'échantillon		Heures normales		Employés dans l'échantillon		1983		1983	
	1978	1983	1978	1983	1978	1983	1978	1983	Heures	Nombre employés	Heures	Nombre employés
70. Etablissements financiers	36,66	36,32	2 541	2 044	36,83	36,70	14 860	14 481	34,90	2 282	36,93	14 269
73. Assurance et immeuble	34,84	35,13	1 235	967	34,92	35,21	7 050	5 214	34,70	995	35,29	5 185
80. Enseignement et services connexes	38,56	37,73	1 252	1 348	34,39	34,87	1 782	2 604	35,86	2 539	35,81	1 396
82. Services de santé et sociaux	37,35	37,35	13 327	16 218	36,26	36,23	39 508	48 602	36,54	61 323	35,92	3 468
85. Cinéma et services récréatifs	40,54	39,88	203	264	37,14	37,54	112	319	37,68	217	39,14	366
86. Services aux entreprises	37,09	37,90	1 934	2 333	35,39	35,60	3 062	3 577	36,54	640	36,46	5 325
87. Services personnels	40,69	39,23	4 922	5 534	39,47	38,56	5 163	5 779	38,95	5 550	38,84	5 747
89. Services divers	41,68	40,62	4 657	5 521	37,26	38,24	1 960	2 523	40,11	5 750	39,32	2 727
90. Administration fédérale	37,91	38,22	3 416	4 612	37,50	37,52	7 685	11 017	37,73	15 614	-	-
93. Administration provinciale	37,10	36,19	8 433	5 761	35,03	35,02	12 199	11 722	35,41	17 483	-	-
95. Administration locale	38,37	38,80	8 413	7 811	33,57	33,66	2 898	3 106	37,07	11 767	34,24	306

Source: Travail Canada, fichier informatique de l'enquête "Taux de salaire, traitements et heures de travail". Sortie informatique du C.R.S.M.T. le 15-11-84. Heures normales de travail, c'est-à-dire normalement assignées aux employés de toutes catégories et rémunérés au taux régulier simple; établissements de 20 employés et plus. Syndiqués: 50% ou plus des employés d'un employeur dans chaque profession donnée sont syndiqués; quand tel n'est pas le cas, tous les employés d'une profession d'un employeur sont déclarés non syndiqués.

TRANSPORT I: par air, par eau, par chemin de fer, par camion, interurbains et ruraux par autobus, transports urbains.
TRANSPORT II: exploitation de taxis, transports par pipeline, entretien des routes et ponts, et autres connexes et n.c.a..
COMMERCE DE GROS I: du bétail, des céréales, du charbon et du coke et des dérivés du pétrole.
COMMERCE DE GROS II: du papier et des articles en papier, de marchandises diverses, des produits alimentaires, des produits du tabac, des produits pharmaceutiques et préparations de toilette, de vêtements, de tissus, de meubles et articles d'ameublement, de l'automobile et accessoires.
COMMERCE DE GROS III: du matériel électrique, des machines et instruments agricoles, de machines diverses. De quincaillerie, d'équipement sanitaire et d'appareils de chauffage, de métaux et articles en métal dive... du bois d'oeuvre et de matériaux de construction, de récupération de déchets et autres n.c.a..

TABLEAU 1.4

Heures normales hebdomadaires moyennes de travail des employés rémunérés au temps au Québec, par groupe professionnel et par sexe ainsi que par groupe professionnel et syndicalisation ou non, 1978 et 1983, à l'exclusion des employés effectuant moins de 30 heures par semaine

	HOMMES				FEMMES				SYNDIQUES		NON-SYNDIQUES	
	Heures normales		Employés dans l'échantillon		Heures normales		Employés dans l'échantillon		1983		1983	
	1978	1983	1978	1983	1978	1983	1978	1983	Heures	Nombre employés	Heures	Nombre employés
Groupe professionnel [C.C.D.P.]	σ =3,02	σ=2,48			σ =2,31	σ=2,08			σ =2,45		σ =3,02	
MOYENNE TOTALE (toutes professions)	39,56	39,18	184 166	172 914	36,67	36,63	153 086	162 468	37,98	242 139	37,88	98 257
114 Directeurs et administrateurs n.c.a.	36,90	36,61	2 609	3 007	36,52	36,44	860	1 676	36,85	1 006	36,44	3 717
117 Cadres administratifs et travailleurs associés	37,33	36,65	511	394	37,33	37,07	396	382	34,99	61	37,03	719
211 Spécialistes des sciences physiques	39,35	39,68	313	285	38,51	38,99	88	79	39,90	260	38,60	104
216 Travailleurs en architecture et ingénierie	36,53	36,72	3 583	3 321	36,35	36,44	266	296	36,00	2 041	37,44	1 879
218 Spécialistes en mathématiques, statistiques et associés	36,33	36,59	3 043	3 555	36,62	36,45	1 157	1 398	35,80	2 271	37,10	2 795
235 Personnel spécialisé des bibliothèques, musées et archives	37,40	38,49	25	24	-	-	-	-	38,68	35	-	-
313 Spécialistes et auxiliaires des soins infirmiers et thérapeutiques	36,26	36,39	5 831	6 542	36,19	36,26	25 341	30 095	36,27	35 849	36,93	781
315 Personnel médical et techniciens de la santé n.c.a.	35,96	35,54	578	673	35,90	35,57	2 729	3 207	35,56	3 642	35,56	238
331 Professionnels des beaux-arts, arts commerciaux, photographie et associés	39,14	39,04	163	81	-	-	-	-	39,16	77	-	-
333 Artistes et techniciens de la scène, radio, écran	38,29	39,28	759	623	39,53	39,81	247	283	39,55	886	35,13	20
335 Rédacteurs	36,47	36,40	184	59	36,63	35,95	50	21	36,57	67	-	-

TABLEAU 1.4 (suite)

Heures normales hebdomadaires moyennes de travail des employés rémunérés au temps au Québec, par groupe professionnel et par sexe ainsi que par groupe professionnel et syndicalisation ou non, 1978 et 1983, à l'exclusion des employés effectuant moins de 30 heures par semaine

	HOMMES				FEMMES				SYNDIQUES		NON-SYNDIQUES	
	Heures normales		Employés dans l'échantillon		Heures normales		Employés dans l'échantillon		1983		1983	
	1978	1983	1978	1983	1978	1983	1978	1983	Heures	Nombre employés	Heures	Nombre employés
411 Sténographes et dactylographes	36,53	36,28	623	356	35,72	35,76	32 250	32 738	35,29	18 758	36,39	14 415
413 Teneurs de livres, commis en comptabilité et associés	36,62	36,86	4 115	3 246	36,95	36,85	12 484	13 293	36,47	4 810	37,02	11 730
414 Opérateurs de machines de bureau et matériel mécanique électronique	36,40	36,61	1 674	1 574	36,30	36,14	5 227	3 848	35,76	2 429	36,68	3 032
415 Magasiniers, ordonnanciers et distributeurs	39,30	39,04	7 830	7 463	37,61	37,59	1 081	1 061	38,63	4 822	39,17	3 743
416 Commis de bibliothèque, classeurs-archiveurs, correspondanciers et associés	35,83	36,84	167	203	35,48	35,47	1 299	994	35,13	535	36,14	664
417 Réceptionnistes, hôtesses, facteurs et messagers	35,73	35,49	1 907	1 284	35,64	35,47	7 114	6 355	35,06	5 184	36,35	2 579
419 Personnel administratif et associés n.c.a.	36,24	36,54	13 997	12 287	36,07	36,24	30 984	34 276	36,10	32 593	36,63	14 920
513 Vendeurs de biens de consommation	39,52	39,44	5 391	4 627	37,81	37,64	4 301	5 507	39,00	1 661	38,35	8 463
517 Vendeurs de services	-	-	-	-	40,78	37,78	76	50	-	-	37,36	42
519 Travailleurs spécialisés dans la vente n.c.a.	40,48	40,58	863	825	-	-	-	-	40,12	585	41,77	260
611 Travailleurs spécialisés dans les services de protection	41,95	41,29	4 911	4 694	43,26	38,99	97	196	40,70	3 252	4 162	2 097
612 Travailleurs spécialisés dans la préparation des aliments et boissons	40,16	38,94	4 042	4 604	39,12	38,21	3 704	4 431	38,54	5 528	38,67	3 491
613 Travailleurs spécialisés dans les services de logement	39,31	38,85	1 322	2 375	38,84	38,87	2 319	3 012	38,86	5 078	38,84	329
614 Travailleurs spécialisés dans les services personnels	41,81	41,00	21	28	-	-	-	-	40,89	27	-	-

TABLEAU 1.4 **(suite)**

Heures normales hebdomadaires moyennes de travail des employés rémunérés au temps au Québec, par groupe professionnel et par sexe ainsi que par groupe professionnel et syndicalisation ou non, 1978 et 1983, à l'exclusion des employés effectuant moins de 30 heures par semaine

	HOMMES				FEMMES				SYNDIQUES		NON-SYNDIQUES	
	Heures normales		Employés dans l'échantillon		Heures normales		Employés dans l'échantillon		1983		1983	
	1978	1983	1978	1983	1978	1983	1978	1983	Heures	Nombre employés	Heures	Nombre employés
616 Travailleurs spécialisés dans l'entretien des vêtements et tissus d'ameublement	38,88	38,81	896	999	39,24	38,60	1 299	1 207	38,66	1 776	38,87	430
619 Travailleurs spécialisés dans les services n.c.a.	40,04	39,50	9 408	10 065	39,40	39,19	2 706	3 299	39,58	10 980	38,71	2 440
719 Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs n.c.a.	40,00	41,31	22	130	-	-	-	-	39,83	106	46,27	30
751 Travailleurs forestiers et bûcherons	42,36	40,98	1 764	1 003	-	-	-	-	40,27	824	44,23	182
771 Mineurs, carriers, foreurs de puits et associés	40,00	40,00	959	1 220	-	-	-	-	40,00	1 138	40,00	82
811 Travailleurs spécialisés dans le traitement du minerai	39,98	40,00	989	647	-	-	-	-	40,00	627	40,00	20
813 Métallurgistes et travailleurs associés	40,37	39,87	971	812	-	-	-	-	40,12	716	38,03	96
814 Métallurgistes et travailleurs associés	40,18	40,21	217	163	-	-	-	-	40,06	149	-	-
815 Confection de produits en argile, verre, pierre et associés	42,11	42,27	464	445	42,22	43,05	245	218	42,59	588	42,00	75
816 Travailleurs spécialisés dans le traitement des produits chimiques, du pétrole, du caoutchouc, du plastique et associés	39,38	41,02	538	437	-	-	-	-	41,20	396	39,35	50
817 Travailleurs spécialisés dans le traitement des produits chimiques, du pétrole, du caoutchouc, du plastique et associés	39,95	40,60	436	466		-		-	40,68	390	40,20	76

TABLEAU 1.4 (suite)

Heures normales hebdomadaires moyennes de travail des employés rémunérés au temps au Québec, par groupe professionnel et par sexe ainsi que par groupe professionnel et syndicalisation ou non, 1978 et 1983, à l'exclusion des employés effectuant moins de 30 heures par semaine

	HOMMES				FEMMES				SYNDIQUES		NON-SYNDIQUES	
	Heures normales		Employés dans l'échantillon		Heures normales		Employés dans l'échantillon		1983		1983	
	1978	1983	1978	1983	1978	1983	1978	1983	Heures	Nombre employés	Heures	Nombre employés
821 Travailleurs de l'industrie des aliments et boissons et associés	41,57	40,47	2 180	3 035	42,35	40,94	155	317	40,21	2 798	42,05	553
822 Travailleurs de l'industrie des aliments et boissons et associés	40,71	40,42	1 411	1 162	41,36	40,47	207	348	40,38	1 335	40,75	194
823 Travailleurs de l'industrie du bois (pâtes et papiers exclus)	44,55	43,06	1 664	1 384	41,18	42,41	115	59	42,55	1 064	44,40	379
825 Travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers et associés	39,68	39,70	2 546	2 740	-	-	-	-	39,66	2 703	42,04	54
826 Travailleurs du textile	40,62	40,87	748	581	40,28	40,02	194	362	40,10	688	41,64	274
827 Travailleurs du textile	41,69	41,16	723	705	40,75	40,69	220	203	39,99	482	42,05	470
829 Autres travailleurs des industries de transformation	36,65	36,26	408	194	36,05	35,76	239	195	36,01	389	-	-
831 Usineurs de métaux	40,32	40,24	5 785	4 822	40,29	40,10	49	26	40,17	4 259	40,70	646
833 Façonneurs et formeurs de métal (usineurs exceptés)	40,40	40,17	6 205	5 231	42,05	40,03	84	155	40,09	4 962	40,63	701
835 Travailleurs du bois à la machine	42,82	41,22	799	906	-	-	-	-	41,16	634	41,33	282
837 Travailleurs spécialisés dans le travail de l'argile, verre, pierre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
839 Autres usineurs et travailleurs des secteurs connexes	41,43	40,70	171	149	-	-	-	-	40,72	126	40,57	23
851 Travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage de produits métalliques n.c.a.	40,00	40,00	146	472	-	-	-	-	40,00	1 926	-	-

TABLEAU 1.4 (suite)

Heures normales hebdomadaires moyennes de travail des employés rémunérés au temps au Québec, par groupe professionnel et par sexe ainsi que par groupe professionnel et syndicalisation ou non, 1978 et 1983, à l'exclusion des employés effectuant moins de 30 heures par semaine

	HOMMES				FEMMES				SYNDIQUES		NON-SYNDIQUES	
	Heures normales		Employés dans l'échantillon		Heures normales		Employés dans l'échantillon		1983		1983	
	1978	1983	1978	1983	1978	1983	1978	1983	Heures	Nombre employés	Heures	Nombre employés
852 Travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage de produits métalliques n.c.a. [852]	40,53	40,09	1 094	1 133	39,98	39,94	785	651	40,03	1 760	40,10	160
853 Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage, l'installation et la réparation d'appareils électriques et électroniques et associés	39,88	39,74	5 597	5 739	40,03	39,98	552	920	39,76	6 265	39,95	458
854 Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation d'articles en bois	42,29	41,25	581	865	42,48	40,88	47	24	41,24	624	41,24	265
855 Travailleurs spécialisés dans la confection, l'assemblage et la réparation d'articles en textile, fourrure et cuir	38,60	38,42	888	596	38,74	37,82	174	216	37,04	372	39,30	440
856 Travailleurs spécialisés dans la confection, l'assemblage et la réparation d'articles en textile, fourrure et cuir	40,12	39,42	749	515	38,45	38,02	10 305	7 361	37,46	3 770	38,75	4 248
857 Travailleurs spécialisés dans la fabrication, l'assemblage et la réparation d'articles en caoutchouc, plastique et produits associés	40,14	40,04	377	499	-	-	-	-	40,08	496	-	-
858 Mécaniciens et réparateurs n.c.a.	40,68	40,05	10 256	9 173	-	-	-	-	39,89	7 907	40,99	1 353
859 Autres travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	40,43	39,98	11 762	10 625	40,22	39,91	843	539	39,91	10 220	40,49	1 272

TABLEAU 1:4 (suite)
Heures normales hebdomadaires moyennes de travail des employés rémunérés au temps au Québec, par groupe professionnel et par sexe ainsi que par groupe professionnel et syndicalisation ou non, 1978 et 1983, à l'exclusion des employés effectuant moins de 30 heures par semaine

	HOMMES				FEMMES				SYNDIQUES		NON-SYNDIQUES	
	Heures normales		Employés dans l'échantillon		Heures normales		Employés dans l'échantillon		1983		1983	
	1978	1983	1978	1983	1978	1983	1978	1983	Heures	Nombre employés	heures	Nombre employés
871 Excavateurs, niveleurs, paveurs et associés	40,02	39,41	1 282	1 064	-	-	-	-	39,41	1 064	-	-
873 Monteurs, installateurs et réparateurs de matériel électrique, d'éclairage et de communication par fil	39,45	38,92	5 897	5 294	39,88	-	25	-	38,92	5 305	-	-
878 Autres travailleurs du bâtiment	40,20	39,76	2 527	2 049	-	-	-	-	39,64	1 740	40,41	324
879 Autres travailleurs du bâtiment	39,85	39,67	3 730	2 737	-	-	-	-	39,67	2 644	39,74	129
915 Personnel de la navigation et associés	49,62	40,36	816	965	-	-	-	-	40,38	912	40,00	57
917 Personnel d'exploitation des transports routiers	41,34	40,55	18 091	15 760	-	38,18	-	57	40,37	13 342	41,44	2 468
919 Autre personnel d'exploitation des transports	40,00	40,00	47	101	-	-	-	-	40,00	101	-	-
931 Manutentionnaires et travailleurs associés	40,71	40,22	9 193	9 250	40,09	39,89	1 681	2 044	40,04	9 080	40,59	2 412
951 Imprimeurs et travailleurs associés	36,42	36,26	2 723	2 581	36,61	36,28	903	885	35,77	2 439	37,45	1 026
953 Mécaniciens de machines et installations fixes et associés	40,12	39,85	4 094	3 782	-	-	-	-	39,85	3 323	39,78	498
955 Opérateurs de matériel électronique et matériel de communication n.c.a.	38,65	38,50	470	177	37,36	-	66	-	38,77	163	-	-
991 Travailleurs non classés ailleurs	40,40	40,00	63	80	-	-	-	-	40,00	80	-	-

Source: Travail Canada, fichier informatique de l'enquête "Taux de salaire, traitements et heures de travail"; sortie informatique du C.R.S.M.T., le 15-11-84. Heures normales de travail, i.e. normalement assignées aux employés de toutes catégories et rémunérés au taux régulier simple; établissements de 20 employés et plus. Syndiqués: 50% ou plus des employés d'un employeur dans chaque profession sont syndiqués; quand tel n'est pas le cas, tous les employés d'une profession d'un employeur sont déclarés non syndiqués.

TABLEAU 2.1

Heures supplémentaires moyennes par semaine des salariés rémunérés à l'heure, par groupe d'industries, Canada, Québec, Ontario, mai 1983 et mai 1984

	CANADA		QUEBEC		ONTARIO	
	Mai 1983	Mai 1984	Mai 1983	Mai 1984	Mai 1983	Mai 1984
Foresterie	2,6	2,7	2,1	1,4	1,5	1,3
Mines, carrières et puits de pétrole	2,2	2,5	1,1	1,5	1,3	1,4
Industries manufacturières	1,5	1,7	1,4	1,7	1,5	1,7
. biens durables	1,3	1,6	1,4	1,6	1,4	1,7
. biens non durables	1,6	1,7	1,4	1,7	1,7	1,7
Construction	1,3	1,2	0,9	0,7	0,6	1,0
Transports, communications et autres services publics	1,0	1,3	1,3	1,3	1,1	1,6
Commerce	0,4	0,5	0,5	0,5	0,3	0,5
. commerce de gros	1,1	1,4	1,2	1,4	1,0	1,5
. commerce de détail	0,2	0,3	0,2	0,4	0,2	0,2
Finances, assurances et affaires immobilières	0,4	0,5	0,3	0,7	0,4	0,5
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Administration publique	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
ENSEMBLE DES ACTIVITES	0,8	0,9	0,8	0,9	0,8	0,9

Source: Statistique Canada: Emploi, gains et durée du travail, no cat. 72-002, mensuels de juin 1983 et juin 1984 pour le Canada et l'Ontario, données commandées par CANSIM pour le Québec, voir tableau 2.2

TABLEAU 2.2

Heures supplémentaires moyennes par semaine des salariés rémunérés à l'heure, par industrie, au Québec, mai 1983 à mai 1984

	Mai 1983	Juin 1983	Mai 1984	Moyenne annuelle	Δ mai 1984 / mai 1983 (%)
ENSEMBLE DES ACTIVITES	0,80	0,80	0,90	0,89	12,5
A. INDUSTRIE DE BIENS	1,30	1,40	1,50	1,52	15,4
Forêts	2,10	2,00	1,40	2,08	-33,3
. Exploitation forestière	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
. Services forestiers	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Mines, carrières et puits de pétrole	1,10	1,30	1,50	1,36	36,4
. Mines métalliques	0,90	0,70	1,60	0,97	77,8
. Combustibles minéraux	1,70	5,50	2,20	2,77	29,4
. Mines non-métalliques	0,80	0,90	0,90	0,90	12,5
. Carrières et sablières	2,00	2,60	3,00	1,90	50,0
. Services miniers	2,40	6,20	0,70	5,10	-70,8
Industries manufacturières	1,40	1,40	1,70	1,59	21,4
. Biens durables	1,40	1,20	1,60	1,52	14,3
industrie du bois	1,60	1,00	1,50	1,26	-6,2
meubles et articles d'ameublements	0,50	0,40	0,70	0,89	40,0
première transformation des métaux	1,30	1,40	1,70	1,49	30,8
fabrication de produits en métal	1,10	1,30	1,40	1,47	27,3
fabrication de machines (sauf électriques)	1,50	1,20	2,40	1,73	60,0
fabrication d'équipement de transports	2,10	1,50	1,70	1,94	-19,0
fabrication de produits électriques	1,20	1,10	2,00	1,88	66,7
fabrication de produits minéraux non métalliques	1,90	1,80	2,20	1,88	15,8
. Biens non durables	1,40	1,50	1,70	1,64	21,4
aliments et boissons	1,80	2,60	2,20	1,95	22,2
industrie du tabac	0,90	1,00	0,80	1,18	-11,1

TABLEAU 2.2 (suite)
Heures supplémentaires moyennes par semaine des salariés rémunérés à l'heure, par industrie, au Québec, mai 1983 à mai 1984

	Mai 1983	Juin 1983	Mai 1984	Moyenne annuelle	Δ mai 1984 / mai 1983 (%)
. Biens non-durables (suite)					
industrie du caoutchouc et des produits en plastique	1,70	1,10	1,50	1,67	-11,8
industrie du cuir	0,40	0,90	0,50	0,61	25,0
industrie textile	0,90	0,70	1,70	1,51	88,9
bonneterie	2,50	1,10	2,30	1,78	-8,0
industrie du vêtement	0,60	0,40	0,60	0,65	0,0
papier et activités connexes	2,50	2,60	2,50	2,55	0,0
imprimerie, édition	1,40	1,40	1,60	1,81	14,3
fabrication de produits du pétrole et du charbon	1,10	2,00	0,80	1,42	-27,3
industrie chimique	1,50	1,50	2,00	1,94	33,3
industries manufacturières diverses	0,70	0,80	0,60	0,94	-14,3
Construction	0,90	1,00	0,70	0,88	-22,2
. bâtiments	0,70	1,00	0,50	0,71	-28,6
entrepreneurs généraux	0,20	0,20	0,30	0,57	50,0
entrepreneurs spécialisés	0,90	1,20	0,60	0,76	-33,3
. Génie civil	1,60	1,40	1,70	1,77	6,3
routes, ponts et rues	0,90	0,70	1,40	1,36	55,6
autre génie civil	1,90	1,90	2,00	2,08	5,3
B. INDUSTRIES DE SERVICES	0,50	0,50	0,50	0,50	0,0
Transport, communications et autres services publics	1,30	1,40	1,30	1,35	0,0
. Transports	1,30	1,30	1,20	1,15	-7,7
. Entreposage	2,30	1,50	2,00	1,46	-13,0
. Communications	1,00	0,90	0,50	0,89	-50,0
. Energie électrique, gaz et eau	1,70	2,10	2,40	2,51	41,2

TABLEAU 2.2 **(suite)**
Heures supplémentaires moyennes par semaine des salariés rémunérés a l'heure, par industrie, au Québec, mai 1983 à mai 1984

	Mai 1983	Juin 1983	Mai 1984	Moyenne annuelle	Δ mai 1984 / mai 1983 (%)
Commerce	0,50	0,50	0,50	0,55	0,0
. Commerce de gros	1,20	1,40	1,40	1,49	16,7
. Commerce de détail	0,20	0,30	0,40	0,34	100,0
Finances, assurances et affaires immobilières	0,30	0,50	0,70	0,63	133,3
assurances et affaires immobilières	0,60	0,80	0,80	0,88	33,3
institutions financières	0,10	0,20	0,60	0,37	500,0
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	0,30	0,30	0,30	0,29	0,0
. Services fournis aux entreprises	0,50	0,70	0,60	0,64	20,0
. Enseignement et services annexes	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
. Services médicaux et sociaux	0,20	0,20	0,20	0,20	0,0
. Divertissements et loisirs	0,20	0,30	0,30	0,23	50,0
. Services personnels	0,20	0,30	0,20	0,20	0,0
. Hébergement et restauration	0,30	0,30	0,20	0,23	-33,0
. Services divers	0,50	0,50	0,60	0,42	20,0
Administration publique	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Source: Statistique Canada, Emploi, gains et durée du travail; commande spéciale du 31-07-84 par le système CANSIM.

Heures supplémentaires: heures travaillées et payées à un taux majoré.

TABLEAU 2.3

Caractéristiques principales du temps supplémentaire, Québec, avril 1984

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES	PERSONNES OCCUPEES [en milliers] Population active Total	Absents(es) du travail	N'ont pas fait d'h. supplément.	ONT FAIT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES 1-4	5-8	9-16	17-24	25 et +	HEURES SUPPLEMENTAIRES [en milliers] Total	1-4	5-8	9-16	17-14	25 et +
TEMPS PLEIN- Hommes	1 427	90	1 204	37	43	39	11	*	1 143	102	276	440	210	115
15-24 ans	194	6	172	5	5	5	*	*	126	13	30	53	19	10
25-54 ans	1 055	65	881	30	34	33	9	*	939	84	221	367	170	98
55 ans et +	179	19	151	*	4	*	*	*	78	5	25	19	21	8
TEMPS PLEIN- Femmes	847	71	726	21	18	10	*	*	357	57	112	110	38	40
15-24 ans	175	9	155	6	*	*	*	*	58	16	23	16	*	*
25-54 ans	596	55	504	13	14	8	*	*	285	36	65	93	32	40
55 ans et +	76	7	67	*	*	*	*	*	14	5	4	*	*	*
SOUS TOTAL - TEMPS PLEIN	2 274	161	1 930	58	61	49	12	3	1 500	159	387	550	248	155
T. PARTIEL-Hommes	117	4	106	*	*	*	*	*	60	4	22	10	13	10
15-24 ans	77	*	70	*	*	*	*	*	45	*	18	10	13	*
25-54 ans	26	*	25	*	*	*	*	*	13	*	*	*	*	10
55 ans et +	13	*	11	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
T. PARTIEL-Femmes	248	20	206	4	11	5	*	*	192	12	81	66	11	22
15-24 ans	77	*	67	*	4	*	*	*	61	*	30	23	5	22
25-54 ans	146	14	120	*	7	*	*	*	100	9	47	38	6	*
55 ans et +	24	4	19	*	*	*	*	*	11	*	5	5	*	*
SOUS-TOTAL TEMPS PARTIEL	365	24	312	6	15	6	*	*	252	16	103	76	25	32
GRAND TOTAL	2 639	185	2 242	64	76	55	14	3	1 753	175	490	626	273	188

Source: Statistique Canada: La population active, commande spéciale du fichier; données pour la semaine de référence d'avril 1984.

* Estimation à moins de 4 000; à cause de ces estimations manquantes et des arrondissements, les totaux ne correspondent pas toujours à l'addition des chiffres fournis. Les sous-totaux et totaux ont été transmis directement de Statistique Canada et comprennent les estimations inférieures à 4 000.

TABLEAU 3.1
Emplois à temps partiel selon leur durée, moyennes annuelles de 1983, Canada, Québec, Ontario

	TOTAL (en milliers) (100%)	1-3 mois %	4-6 mois %	7-12 mois %	1-5 ans %	6-10 ans %	11 ans et plus %
CANADA	1 651	17,9	10,5	11,4	37,3	11,8	11,0
QUEBEC	344	19,5	10,5	10,5	35,2	13,1	11,3
ONTARIO	655	16,3	10,7	11,9	38,3	11,6	11,0

Source: Statistique Canada: Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983, no de cat. 71-529, hors série, chiffres bruts au tableau 3

TABLEAU 3.2
Heures effectivement travaillées en 1983 par semaine, salariés à temps partiel, emploi principal, Canada

	Total des heures travaillées (en milliers)	Moyenne hebdomadaire (1)	Moyenne hebdomadaire (2)
TOTAL (temps plein et temps partiel, les deux sexes, tous âges)	365 582		
T.PARTIEL **Les deux sexes**	23 233 (100,0%)	14,1	15,1
15-24 ans	9 153	13,1	13,7
25 ans et plus	14 080	14,8	16,2
T.PARTIEL **Les hommes**	6 365 (27,4%)	13,4	14,3
15-24 ans	4 093	13,0	13,5
25 ans et plus	2 272	14,2	15,8
T.PARTIEL **Les femmes**	16 868 (72,6%)	14,3	15,5
15-24 ans	5 060	13,2	13,6
25 ans et plus	11 808	14,9	16,3

MOYENNE HEBDOMADAIRE (1): Moyenne calculée à l'aide du nombre total de personnes occupées.

MOYENNE HEBDOMADAIRE (2): Moyenne calculée en excluant les personnes qui n'ont pas travaillé pendant la semaine de référence.

TABLEAU 3.3
Emplois à temps partiel selon le sexe et l'âge, le sexe et le statut civil, en proportion de l'emploi total, moyennes annuelles, 1975 et 1983, Canada, Québec, Ontario [en milliers et en % de l'emploi total]

	[en % de l'emploi total]		[en milliers]			
	LES DEUX SEXES		HOMMES A TEMPS PARTIEL		FEMMES A TEMPS PARTIEL	
	1975	1983	1975	1983	1975	1983
CANADA	10,6	15,4	301	475	687	1 177
15-24 ans	19,4	29,9	222	315	239	384
25-44 ans	7,1	10,5	24	70	273	499
45-54 ans	7,3	10,9	9	20	107	167
55-64 ans	7,3	12,5	17	34	53	101
65 ans et +	23,8	32,8	29	35	16	26
Mariés	7,9	12,0	67	126	437	735
Célibataires	18,0	24,8	227	333	210	363
Autres	9,2	13,0	7	15	40	79
QUÉBEC	7,1	13,0	58	102	115	242
15-24 ans	11,9	26,2	40	67	35	78
25-44 ans	5,2	9,1	6	18	52	108
45-54 ans	5,0	8,9	-	5	17	32
55-64 ans	4,8	9,6	-	6	8	18
65 ans et +	18,6	26,2	6	5	-	6
Mariés	5,7	9,9	15	28	76	150
Célibataires	10,4	21,4	41	72	34	79
Autres	6,3	10,7	-	-	6	13
ONTARIO	12,0	16,0	131	190	298	465
15-24 ans	24,4	33,5	101	134	109	162
25-44 ans	7,5	10,2	9	22	111	185
45-54 ans	7,9	10,8	-	6	47	68
55-64 ans	7,4	12,5	6	13	22	41
65 ans et +	28,0	36,2	12	15	8	9
Mariés	8,5	11,7	26	44	187	277
Célibataires	23,1	27,8	103	140	96	154
Autres	8,8	13,5	-	6	16	34

Source: Statistique Canada: Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983, no de cat. 71-529, hors série, tableau 29.

TABLEAU 3.4
Proportion des emplois à temps partiel sur l'ensemble des emplois selon la branche d'activité et le sexe, selon le type de profession et le sexe, moyennes annuelles, 1983, Canada [en milliers et en %]

	LES DEUX SEXES		HOMMES		FEMMES	
	TOTAL (temps plein+ temps partiel) N	Emplois à temps partiel %	TOTAL (temps plein+ temps partiel) N	Emplois à temps partiel %	TOTAL (temps plein+ temps partiel) N	Emplois à temps partiel %
ENSEMBLE DES ACTIVITES	10 734	15,4	6 240	7,6	4 495	26,2
Agriculture	476	18,9	339	10,9	137	38,7
Foresterie	112	4,5	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Mines, carrières et puits de pétrole	170	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Industries manufacturières	1 886	3,8	1 354	2,1	532	8,3
Construction	566	8,3	509	5,5	57	33,3
Transports, communications et autres services publics	870	6,6	662	3,8	208	15,9
Commerce	1 850	24,9	1 049	13,4	802	39,9
Finances, assurances et affaires immobilières	602	10,8	248	6,1	354	14,1
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	3 421	23,5	1 337	13,5	2 085	29,8
Administration publique	782	6,3	493	3,3	289	11,1
ENSEMBLE DES OCCUPATIONS	10 734	15,4	6 240	7,6	4 495	26,2
Direction et professions libérales	2 696	10,9	1 510	4,0	1 187	19,8
Travail administratif	1 865	19,9	398	9,3	1 467	22,8
Commerce	1 139	23,1	670	11,6	468	39,3
Services	1 542	29,9	704	16,8	839	39,3
Professions du secteur primaire	657	14,5	530	9,4	127	5,4
Traitement des matières premières	1 463	3,7	1 171	2,6	293	8,2
Construction	576	4,7	565	4,4	n.d.	n.d.
Transports	395	8,4	372	6,2	24	41,7
Manutention et autres métiers	401	13,0	320	12,-	81	16,1

Source: Statistique Canada: Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983, no de cat. 71-529, hors série, tableau 31 pour données brutes.
Il n'a pas été posible d'obtenir les mêmes données pour le Québec et l'Ontario.

TABLEAU 3.5
Emplois à temps plein et à temps partiel selon la branche d'activité et le sexe, Québec, moyennes annuelles de 1983 [en milliers et %]

	Emplois à temps plein	Emplois à temps partiel	Emplois totaux	Emplois à temps partiel X 100 / emplois totaux
	N (1)	N (1)	N (1)	% (1)
Agriculture				
Hommes	50	7	57	12,3
Femmes	14	9	23	39,1
Autres branches du secteur primaire (1)				
Hommes	-	-	-	-
Femmes	-	-	-	-
Industries manufacturières				
Hommes	374	6	380	1,6
Femmes	144	9	153	5,9
Construction				
Hommes	97	5	102	4,9
Femmes	10	5	15	33,3
Transports, communications et autres services publics				
Hommes	161	5	166	3,0
Femmes	41	6	47	12,8
Commerce				
Hommes	246	32	278	11,5
Femmes	117	62	179	34,6
Finances, assurances et affaires immobilières				
Hommes	57	5	62	8,1
Femmes	72	11	83	13,3
Services				
Hommes	320	40	360	11,1
Femmes	365	135	500	27,0
Administration publique				
Hommes	126	5	131	3,8
Femmes	60	6	66	9,1
ENSEMBLE DES BRANCHES D'ACTIVITES (1)				
Hommes	1473,33	102,25	1575,58	6,19
Femmes	824,75	241,50	1066,25	22,65
Les deux sexes	2298	344	2642	13,02

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, sortie spéciale du 21-11-84.

(1) A cause des données manquantes et des arrondissements, la somme des colonnes ne correspond pas tout à fait aux totaux pour l'ensemble des branches d'activité; ces totaux sont les plus fiables, les données par secteur constituant des approximations.

TABLEAU 3.6
Raison donnée pour l'emploi à temps partiel, moyennes annuelles 1983 et pourcentages sur le total, Canada, Québec, Ontario

		TOTAL (en milliers)	Raisons personnelles ou familiales	Va à l'école	N'a pu trouver que du travail à temps partiel	Ne voulait pas travailler à temps plein	Autres raisons
CANADA							
	Les deux sexes	1 651	9,2	25,6	28,5	32,3	4,4
	Hommes	475	n.d.	45,3	30,7	15,6	8,0
	Femmes	1 177	12,7	17,7	27,6	39,1	2,9
	15-24 ans	699	1,4	57,7	29,9	9,4	1,6
	25-54 ans	757	17,4	2,6	30,4	44,5	5,0
	55 ans et +	196	5,1	n.d.	16,3	67,3	11,2
QUÉBEC							
	Les deux sexes	344	9,0	22,4	38,4	25,9	4,4
	Hommes	102	n.d.	40,2	40,2	11,8	6,9
	Femmes	242	12,8	14,9	37,6	31,8	2,9
	15-24 ans	145	n.d.	50,3	39,3	0,8	n.d.
	25-54 ans	163	17,2	2,5	41,1	35,0	4,3
	55 ans et +	36	n.d.	n.d.	22,2	55,6	16,7
ONTARIO							
	Les deux sexes	655	8,1	29,9	23,4	34,7	4,0
	Hommes	190	n.d.	51,6	23,7	16,8	7,4
	Femmes	465	11,4	21,1	23,2	41,9	2,6
	15-24 ans	296	1,4	63,5	24,3	9,5	1,7
	25-54 ans	280	16,4	2,9	25,4	50,4	5,0
	55 ans et +	79	n.d.	n.d.	13,9	73,4	8,9

Source: Statistique Canada, Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983, no de cat. 71-529, hors série, tableau 32 pour données brutes.

TABLEAU 4.1
Personnes ayant plus d'un emploi selon leur importance au Québec, en Ontario et au Canada, selon le nombre d'heures travaillées habituellement au Canada, et selon le sexe et la catégorie d'âge au Canada, 1975 et 1983
[en milliers]

A. COMPARAISON CANADA, QUEBEC, ONTARIO

	CANADA		QUEBEC		ONTARIO	
	(N)	En % de la population active totale	(N)	En % de la population active totale	(N)	En % de la population active totale
1975	212	2,1	45	1,7	79	2,1
1983	374	3,1	63	2,1	156	3,4

B. SELON LE NOMBRE TOTAL D'HEURES TRAVAILLEES HABITUELLEMENT [CANADA]

	1975	1983
Moins de 20 heures/semaine	8	30
20 à 29 heures/semaine	10	26
30 à 39 heures/semaine	13	38
40 à 49 heures/semaine	54	99
50 heures et plus/semaine	126	179

C. SELON LE SEXE ET LA CATEGORIE D'AGE, SELON LE SEXE ET LE STATUT CIVIL [CANADA]

	1975	1983
HOMMES (total)	160	235
15-24 ans	26	42
25 ans et plus	134	193
Mariés	126	172
Célibataires et autres	34	63
FEMMES (total)	52	139
15-24 ans	15	40
25 ans et plus	36	99
Mariées	29	83
Célibataires et autres	23	57

Source: Statistique Canada, Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983, no de cat. 71-529, hors série, tableau 35.

TABLEAU 4.2
Personnes ayant plus d'un emploi selon le groupe industriel et le groupe professionnel de l'emploi principal, 1975 et 1983 [Canada, en milliers]

	1975	1983
GROUPE INDUSTRIEL		
Agriculture	23	32
Autres industries primaires	5	8
Industries manufacturières	31	44
Construction	11	16
Transports, communications et autres services publics	20	29
Commerce	31	56
Finances, assurances et affaires immobilières	9	18
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	65	144
Administration publique	18	27
GROUPE PROFESSIONNEL		
Direction et professions libérales	55	115
Travail administratif	26	51
Commerce	21	39
Services	26	55
Professions du secteur primaire	25	37
Traitement des matières premières	24	37
Construction	12	16
Transports	12	15
Manutention et autres métiers	8	9

Source: Statistique Canada: Moyennes annuelles de la population active, 1975 et 1983, no de cat. 71-529, hors série, tableau 35.

TABLEAU 5
Taux de couverture des salariés du Québec par une convention collective juin 1982 et août 1983, par industrie

SECTEUR/INDUSTRIE	TAUX DE COUVERTURE PAR C.C. Juin 1982	Août 1983
Agriculture	n.d.	11,7
Sylviculture	n.d.	86,7
Chasse et pêche	n.d.	0,4
Mines	n.d.	97,6
SOUS-TOTAL SECTEUR PRIMAIRE	n.d.	29,4
Aliments et boissons	40,6	53,8
Tabac	58,4	70,2
Caoutchouc	26,6	51,0
Cuir	45,3	59,3
Textile	61,0	69,1
Bonneterie	16,0	28,1
Habillement	38,0	46,1
Bois	52,4	60,3
Meubles	36,3	36,8
Papier	74,0	66,2
Imprimerie	34,0	33,4
Première transformation des métaux	73,6	64,4
Fabrication de produits métalliques	32,1	52,9
Fabrication de machines	39,6	50,4
Fabrication d'équipements de transport	72,7	73,7
Fabrication de produits électriques	47,0	50,8
Fabrication de produits minéraux non métalliques	51,0	82,5
Fabrication de produits du pétrole	30,3	44,4
Industries chimiques	18,1	31,1
Industries manufacturières diverses	40,3	45,3
Bâtiment et travaux publics (1)	n.d.	0,2
SOUS-TOTAL SECTEUR SECONDAIRE	44,5	45,0
Transports, communications et autres services publics	n.d.	21,0
Commerce	n.d.	12,7
Finances, assurances et affaires immobilières	n.d.	0,5
Enseignement	n.d.	71,9
Services médicaux et sociaux	n.d.	63,2
Organisations culturelles	n.d.	1,9
Divertissements et loisirs	n.d.	14,9
Services fournis aux entreprises	n.d.	8,4
Services personnels	n.d.	3,3
Hébergement et restauration	n.d.	12,8
Services divers	n.d.	21,3
Administration publique	n.d.	54,3
SOUS-TOTAL SECTEUR TERTIAIRE	n.d.	29,3
GRAND TOTAL	27,8	33,1

Source: Fichier des conventions collectives du ministère du Travail du Québec, juen 1982 et août 1983.

n.d.: Non disponible.

(1) Le taux dans le bâtiment et les travaux publics ne tient pas compte des salariés couverts par le décret de la construction lesquels éleveraient de beaucoup le taux du secteur.

ANNEXE 1.2

Durée légale du travail au Canada

en fonction des normes prescrites*

* Cette annexe est tirée de Travail Canada, Economique et recherche en relations industrielles: Les normes du travail au Canada, 1984

DURÉE DU TRAVAIL ET TAUX APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES*

Fédéral - Code canadien du travail

Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 40 heures par semaine
	Maximum: 48 heures par semaine
Exclusions des dispositions relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires:	Gestionnaires, surintendants, certains employés professionnels
Heures supplémentaires:	Après 8 heures dans une journée et 40 heures dans une semaine - salaire normal à taux et demi

---

Alberta - Employment Standards Act and Regulations (Loi sur les normes d'emploi et Règlements)

Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 44 heures par semaine
	Exclusions: gestionnaires et employés remplissant des fonctions confidentielles, surveillants, travailleurs agricoles, policiers municipaux, certains vendeurs, comptables agréés, avocats, travailleurs domestiques
Heures supplémentaires:	Après 8 heures dans une journée et 44 dans une semaine, salaire normal à taux et demi ou congé payé compensatoire au-delà de 44 heures par semaine
	Exceptions: traiteurs de l'extérieur, exploration géophysique, levés topographiques, abattage du bois et industrie du bois, employés d'un district municipal affectés à la construction ou à l'entretien des routes ou à l'enlèvement de la neige, services relatifs aux puits de pétrole: 10 heures par jour ou 191 heures par mois

*Les législateurs établissent fréquemment des normes précises pour certaines industries, telles que l'abattage du bois, l'exploitation minière, l'industrie du vêtement, etc. Ces normes sont établies dans des règlements, des ordonnances, etc.

Alberta (suite)	
	Chauffeurs d'ambulances et de taxis: 10 heures par jour ou 60 heures par semaine
	Employés de districts d'irrigation autres que les employés de bureau: 9 heures par jour ou 54 heures par semaine
	Employés affectés à la culture et à l'apprêt des arbres, arbustes et plantes: 9 heures par jour ou 48 heures par semaine
	Chauffeurs de camions commerciaux d'autobus: 10 heures par jour ou 5[illegible] heures par semaine
	Construction de routes et de chemins de fer et destruction de broussailles: 10 heures par jour ou 44 heures par semaine
Colombie-Britannique - Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	
Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 40 heures par semaine
	Exclusions: En Colombie-Britannique, la loi prévoit une trentaine d'exclusions de l'application soit de la Loi entière, soit des dispositions relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires. Consulter l'Employment Standards Act Regulation (Règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi)
Heures supplémentaires:	Après 8 heures dans une journée ou 40 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Après 11 heures dans une journée ou 48 heures dans une semaine, salaire normal à taux double

Manitoba - Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	
Heures de travail:	Normales 8 heures par jour et maximums: 40 heures par semaine Exclusions: professionnels, travailleurs agricoles, travailleurs domestiques, employés dans une maison privée pour un maximum de 24 heures par semaine, pêcheurs, personnes bénévoles travaillant au sein de certaines organisations, commis-voyageurs, entrepreneurs indépendants, soins donnés par une agence autre qu'une garderie, étudiants en cours de formation professionnelle, salariés travaillant dans une entreprise où seuls les membres de la famille de l'employeur travaillent, personnes travaillant dans le cadre d'un programme de réadaptation ou de thérapie, certains fonctionnaires, travailleurs de l'industrie de la construction
Heures supplémentaires:	Après 8 heures dans une journée et 40 heures dans une semaine - salaire normal à taux et demi. Exclusions: mêmes que ci-haut
Île-du-Prince-Édouard - Minimum Wage Order 1/81 (Ordonnance sur le salaire minimum 1/81)	
Heures de travail:	Normales: 48 heures par semaine Exclusions des dispositions relatives aux heures normales et aux heures supplémentaires: apprentis inscrits, travailleurs agricoles qui ne sont pas engagés par une entreprise commerciale, personnes employées dans des maisons privées dans le seul but de voir à la protection et aux soins des enfants, employés des organisations à but non lucratif qui sont tenus d'habiter un logement situé dans une installation exploitée par l'employeur
Heures supplémentaires:	Après 48 heures dans une semaine, taux minimum fixe représentant le salaire minimum à taux et demi Exclusions: chauffeurs d'ambulance à l'exception des 12 premières heures dans une semaine en plus des exclusions mentionnées plus haut

Nouveau-Brunswick*	
Heures de travail: Loi sur les normes minimales d'emploi	Employés de moins de 18 ans Maximums: 9 heures par jour 48 heures par semaine Exclusion: un enfant qui travaille pour son père ou sa mère ou pour son tuteur
Heures de travail: Arrêté du salaire minimum	Employés à l'heure, à l'unité et employés salariés Normales: 44 heures par semaine
Heures supplémentaires: Arrêté du salaire minimum	Après 44 heures dans une semaine-salaire minimum à taux et demi Exclusions: domestiques, travailleurs agricoles
Nouvelle-Écosse - General Minimum Wage Order (Ordonnance générale sur le salaire minimum)	
Heures de travail:	Normales: 48 heures par semaine Remarque: La durée journalière du travail peut varier pourvu que la durée hebdomadaire ne dépasse pas la norme établie par la Commission (48 heures) Exclusions: travailleurs agricoles, domestiques, certains apprentis, professionnels ou étudiants en formation professionnelle, vendeurs d'immeubles, d'automobiles et d'assurances, employés sur les bateaux de pêche, enseignants, chauffeurs d'ambulances, employés de station-service
Heures supplémentaires:	Après 48 heures dans une semaine - salaire minimum à taux et demi

*Une fois promulguée, la Loi sur les normes d'emploi apportera certains changements à la lettre de la Loi en ce qui concerne les heures de travail.

Ontario - Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)

Heures de travail:	Maximums: 8 heures par jour 48 heures par semaine
	Exclusions: employés occupant des postes de surveillance et de direction, certains professionnels, travailleurs agricoles, domestiques, travailleurs de la construction, guides de chasse et de pêche, concierges et gardiens, enseignants, directeurs de funérailles et embaumeurs, travailleurs à domicile, pompiers, etc.[1]
Heures supplémentaires:	Après 44 heures dans une semaine - salaire normal à taux et demi
	Exceptions: Construction de routes: rues, voirie, terrains de stationnement - après 55 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Construction de routes: ponts, tunnels, murs de soutènement - après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Camionnage local: après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Transport routier: après 60 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	L'hôtellerie, centres de villégiature, restaurants, tavernes: après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	L'industrie de transformation de fruits et légumes: après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Construction d'égouts et de conduites d'eau: après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi
	Exclusions: En général, les mêmes que dans le texte précité[1]

[1]Un très grand nombre de personnes sont exclues de l'application de la loi dans son ensemble ou des dispositions concernant la durée du travail et les heures supplémentaires. Voir le Règlement sur les normes d'emploi pour une liste détaillée des exclusions.

Québec - Loi sur les normes du travail et Règlement.

Heures de travail:	Normales: 44 heures par semaine
	Exceptions: Domestique qui réside chez l'employeur: semaine normale de 53 heures
	Salariés qui travaillent dans un endroit isolé ou sur le territoire de la région de la Baie James: semaine normale de 55 heures
	Salariés occupés dans une exploitation forestière ou une scierie: semaine normale de 47 heures
	Gardiens, autre que ceux au service d'une entreprise de gardiennage: 60 heures
	Exclusions: travailleurs agricoles, travailleurs de la construction, employés dont la fonction principale est de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée si l'employeur ne poursuit pas, au moyen de ces travaux, des fins lucratives, le conjoint de l'employeur, leurs ascendants et leurs descendants, les cadres, les salariés affectés à la récolte, à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes pendant la période des récoltes, les salariés dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson, un étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale, les employés dont les heures de travail ne peuvent pas être contrôlées en raison du fait qu'ils travaillent à l'extérieur de l'établissement de l'employeur
Heures supplémentaires:	Après la semaine normale-salaire normal à taux et demi (majoration de 50% du salaire horaire habituel)

Saskatchewan - Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)

Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 40 heures par semaine Maximums: 44 heures par semaine Exclusions des dispositions relatives aux heures normales et aux heures supplémentaires de travail: employés qui travaillent dans le nord de la province, personnel de gestion, travailleurs agricoles, certains professionnels, commis-voyageurs, employés de l'industrie du bois d'oeuvre et de construction de routes, fonctionnaires employés en tant qu'employés itinérants, certains vendeurs-livreurs occupés dans le commerce en gros, enseignants, personnes handicapées employées dans un atelier protégé ou un centre de travail adapté et les travailleurs domestiques
Heures supplémentaires:	Après 8 heures dans une journée et 40 heures dans une semaine - salaire normal à taux et demi Exceptions: Certains employés des quotidiens - 80 heures sur une période de 2 semaines; pour les conducteurs de camions-citernes, la moyenne s'établit sur une période d'un an Remarque: Des dispositions spéciales sont établies pour une semaine de 4 jours: 10 heures par jour, 40 heures par semaines, après quoi le salaire normal à taux et demi est accordé

Terre-Neuve - Labour Standards Regulations, 1980 (Règlements de 1980 sur les normes du travail)

Heures de travail:	a) Employés de magasin Normales: 8 heures par jour 40 heures par semaine Maximums: 16 heures par jour b) Autres employés Normales: 44 heures par semaine Maximums: 16 heures par jour

Terre-Neuve - (suite)	
	Exclusions: professionnels et étudiants en formation professionnelle
Heures supplémentaires:	Employés de magasin: après 8 heures dans une journée et 40 heures dans une semaine - taux fixe minimum représentant le salaire minimum à taux et demi
	Autres employés: après 44 heures dans une semaine - salaire minimum à taux et demi
	Exclusions: domestiques, travailleurs agricoles autres que ceux occupés dans la production des fruits et légumes dans des exploitations de serre ou de pépinière
Territoires du Nord-Ouest -	Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail)
Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 44 heures par semaine
	Maximums: 10 heures par jour 54 heures par semaine
	Exceptions: exploration et mise en valeur des mines et des puits de pétrole, transport dans des régions isolées et camps de tourisme; 176 heures étalées sur 4 semaines consécutives; durée maximale pour une telle période: 216 heures
	Exclusions: domestiques, trappeurs, personnes travaillant à la pêche commerciale, certains professionnels et les gestionnaires
Heures supplémentaires:	Après le nombre normal d'heures de travail - salaire normal à taux et demi
	Exclusions: mêmes que ci-haut

Territoire du Yukon - Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail)	
Heures de travail:	Normales: 8 heures par jour 40 heures par semaine Maximums: 10 heures par jour 60 heures par semaine 260 heures par mois Exclusions: membres de la famille de l'employeur, prospecteurs, voyageurs de commerce, employés occupant des postes de surveillance et de direction, membres et étudiants de certaines professions
Heures supplémentaires:	Après le nombre normal d'heures de travail - salaire normal à taux et demi Les travailleurs des mines ne doivent pas travailler au-delà du nombre normal d'heures de travail Exclusions: les mêmes que pour les heures de travail

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Canada Code canadien du travail Règlements sur les normes de travail	a) 2 semaines b) 3 semaines après 6 années d'emploi chez le même employeur	a) 4% des gains annuels b) 6% des gains annuels	Dans les dix mois suivant l'année de référence	Durant les 14 jours précédant le début du congé, sauf dans les cas où il est d'usage dans l'établissement de verser les indemnités de vacances le jour normal de paye qui tombe au cours de la période du congé annuel de l'employé ou le jour de paye qui suit immédiatement cette période
Alberta Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	2 semaines	4% des gains annuels Pour un salarié payé au mois: salaire normal divisé par 4 1/3 pour chaque semaine de congé	Dans les 12 mois après chaque année de service	Au moins une journée mais pas plus de 2 semaines avant le début du congé ou à la cessation de l'emploi
Colombie-Britannique Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	2 semaines 3 semaines après 5 ans de service continu avec le même employeur	4% des gains annuels 6% des gains annuels (i.e., 2% par semaine de congé)	À la fin de chaque année de service. Le congé doit être accordé dans les 10 mois suivant l'anniversaire de la date d'emploi	Au moins une semaine avant le début du congé

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Île-du-Prince-Édouard Labour Act (Loi du travail)	2 semaines	4% des gains annuels	Après 12 mois de service	Au moins une journée avant le début du congé annuel
Manitoba Vacations with Pay Act (Loi sur les congés payés)	2 semaines; 3 semaines après 4 années de service	Salaire normal	À la fin de chaque année de service. Le congé doit être accordé dans les 10 mois suivants	Au moins une journée avant le début du congé annuel. Les gratifications des employés salariés peuvent être versées le jour normal de paye s'ils sont d'accord
Nouveau-Brunswick Loi sur les congés payés	2 semaines	4% des gains annuels	Pas plus tard que 4 mois après la fin de l'année de référence (du 1er juillet au 30 juin de l'année suivante)	Au moins une journée avant le début du congé annuel
Nouvelle-Écosse Labour Standards Code (Code des normes du travail)	2 semaines	4% des gains annuels	Après 12 mois de service et à l'intérieur des 10 mois suivants	Au moins une journée avant le début du congé annuel

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Ontario Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	2 semaines	4% des gains annuels	Après 12 mois complets de service. Le congé doit être accordé au plus tard 10 mois après la date à laquelle le travailleur a acquis le droit au congé	Le jour normal de paye durant le congé ou à une date prescrite par le directeur
Québec Loi sur les normes du travail	2 semaines après 1 an de service; 3 semaines après 10 ans; moins d'une année de service: 1 jour par mois pour un maximum de 2 semaines	4% du salaire brut durant l'année de référence (du 1er mai au 30 avril); 6% après 10 ans	Durant les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence, à moins que les termes d'une convention collective ou d'un décret ne permettent de le différer	La gratification doit être payée en un seul versement avant le départ en congé de l'employé
Saskatchewan Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	3 semaines après 1 an; 4 semaines après 10 ans	3/52 des gains annuels; 4/52 des gains annuels	Dans les 12 mois qui suivent chaque année de service	Dans les 14 jours qui précèdent le début du congé annuel

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Terre-Neuve Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	2 semaines	4% des gains annuels	Après 12 mois de service et à l'intérieur des 10 mois suivants. En vertu de certains règlements, l'employé peut prendre un congé annuel au cours de l'année pendant laquelle il accumule ses journées de congé	Au moins une journée avant le début du congé annuel
Territoires du Nord-Ouest Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail)	2 semaines; 3 semaines après 5 années de service	4% des gains annuels; 6% des gains annuels	Pour chaque année complète de service	Au moins une journée avant le début du congé annuel
Territoire du Yukon Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail)	2 semaines	4% des gains annuels	Pour chaque année complète de service	Au moins une journée avant le début du congé annuel

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Canada Code canadien du travail Règlements sur les normes du travail	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël et le jour suivant la fête du Dominion	salaire normal	salaire normal plus rémunération à taux et demi pour les heures de travail effectuées industrie à production continue: salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour les heures effectuées, ou b) une journée de congé payée à quelque autre moment, ou c) rémunération du jour férié lors du prochain jour chômé
Alberta Employment Standards Act and Board Order No. 21 (Loi sur les normes d'emploi et Ordonnance n° 21 de la Commission)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël et tout autre jour ainsi désigné	salaire normal si le jour férié coïncide avec une journée normale de travail de l'employé travailleurs de la construction: montant forfaitaire	salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour toutes les heures effectuées, ou b) un congé payé à un autre moment

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Colombie-Britannique Employment Standards Act and Regulations (Loi et règlements sur les normes d'emploi)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël la fête de la Colombie-Britannique et tout autre jour établi par règlement	salaire normal	rémunération à taux et demi pour les 11 premières heures et à taux double pour les heures excédant 11, plus un congé payé à un autre moment industrie à production continue: salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour les 11 premières heures et à taux double pour les heures excédant 11, ou b) un congé payé à un autre moment
Île-du-Prince-Édouard Labour Act and Industrial Standards Schedules (Loi sur le travail et Cédules des normes industrielles)	pour l'industrie de la construction et de la menuiserie: le jour de l'An le Vendredi saint la fête du Dominion la fête de l'Empire la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour de Noël et les dimanches	l'Î.-P.-É. n'a aucune disposition législative régissant la rémunération pour les jours fériés chômés	construction et menuiserie: rémunération au taux horaire minimum de 8,50 $ (e.g., 2 x leur salaire minimum en 1973)

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Île-du-Prince-Édouard (suite)			
La Loi sur le travail stipule qu'une assemblée des représentants des employeurs et des employés d'un métier donné dans une région de la province quelconque, peut formuler et présenter au ministre pour son approbation une cédule qui établit, entre autres conditions, les journées ou parties de journées qui seront jours fériés chômés et le taux de rémunération pour ces jours si l'employé travaille	pour le métier d'électricien: le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël et les dimanches pour les métiers de plombier, tuyauteur et tôlier: le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël	électriciens: rémunération au taux horaire minimum de 5,80 $ (e.g., 2 x leur salaire minimum en 1969) plombiers, tuyauteurs et tôliers: rémunération au taux horaire minimum de 3,75 $ (e.g., 1½ x leur salaire minimum en 1969) (Ces taux minimums sont depuis longtemps désuets et sont maintenant fixés par les dispositions des diverses conventions collectives ou des contrats d'emploi)

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Manitoba Employment Standards Act et Remembrance Day Act (Loi sur les normes d'emploi et Loi sur le jour du Souvenir)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour de Noël le jour du Souvenir*	salaire normal travailleurs de la construction: 4% des gains annuels (excluant les heures supplémentaires)	salaire normal plus rémunération à taux et demi pour les heures de travail fournies Industries à production continue, entreprises saisonnières, parcs d'attraction, postes d'essence, hôpitaux, hôtels ou restaurants, et personnel domestique: salaire normal plus congé compensatoire équivalent dans les 30 jours ou selon l'accord. Travailleurs de la construction: 4% des gains annuels en plus de la rémunération à taux et demi pour les heures de travail fournies Pour le jour du Souvenir: a) salaire double ou b) salaire normal plus congé payé d'une journée
Nouveau-Brunswick Loi sur les normes minimales d'emploi	le jour de l'An la fête du Dominion le Vendredi saint la fête du Nouveau-Brunswick la fête du Travail le jour de Noël	salaire normal	salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour toutes les heures fournies, ou b) congé payé à quelque autre moment

*La loi sur le jour du Souvenir au Manitoba ne prévoit pas la rémunération des salariés si ceux-çi ne travaillent pas ce jour-là.

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Nouvelle-Écosse Labour Standards Code (Code des normes du travail)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour du Dominion la fête du Travail le jour de Noël et tout autre jour désigné dans les règlements	salaire normal	salaire normal plus rémunération à taux et demi pour toutes les heures de travail effectuées Industrie à production continue: rémunération comme susmentionné ou congé payé à quelque autre moment
Ontario Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi)	le Vendredi saint le jour du Dominion la fête du Travail le jour de Noël le jour de l'An le jour de Victoria le jour de l'Action de grâces	salaire normal	salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour les heures de travail effectuées ou b) congé payé à quelque autre moment Jour férié tombant un jour chômé de l'employé ou pendant le congé annuel de ce dernier: congé payé à quelque autre moment Industries à production continue, hôtels, motels, centres touristiques, tavernes ou hôpitaux: a) rémunération à taux et demi, ou b) salaire normal pour les heures fournies et un congé payé à un autre moment

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Québec Loi sur la fête nationale Loi sur les normes du travail et règlements	le 1er janvier le Vendredi saint (ou le lundi de Pâques dans certains cas) la fête de Dollard la fête nationale la fête du Travail l'Action de grâces le 25 décembre	salaire normal	a) salaire normal et indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié ou salaire normal plus un congé payé pris dans les 3 semaines précédant ou suivant ce jour (dans le cas de la fête nationale, le congé compensatoire doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin) b) si le jour férié tombe un jour chômé: un congé payé à un autre moment ou une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Saskatchewan Labour Standards Act and Orders (Loi et Règlements sur les normes du travail)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria le jour du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël la fête de la Saskatchewan	salaire normal travailleurs de la construction, de l'exploitation forestière et de l'industrie du bois d'oeuvre: montant forfaitaire personnes qui travaillent au forage de puits: salaire normal employés d'hôtels, de restaurants, d'hôpitaux, de maisons de convalescence et d'établissements d'enseignement: salaire normal	salaire normal plus rémunération à taux et demi pour les heures de travail fournies Employés d'hôtels, de restaurants, d'hôpitaux, de maisons de convalescence et d'établissements d'enseignement: salaire normal, plus a) rémunération à taux et demi, ou b) nombre d'heures de congé correspondant aux heures fournies le jour férié et rémunérées à taux et demi plus un autre congé payé Forage de puits: salaire normal de la journée plus rémunération au taux de salaire normal Travailleurs de la construction: montant forfaitaire (3.5% des gains annuels) plus rémunération à taux et demi pour toutes les heures de travail effectuées Travailleurs de l'exploitation forestière et de l'industrie du bois d'oeuvre: montant forfaitaire (3.5% des gains annuels) plus rémunération au taux normal pour toutes les heures de travail effectuées

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Terre-Neuve Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail)	le jour de l'An le Vendredi saint la journée commémorative de la bataille de la Somme (Memorial Day) la fête du Travail le jour de Noël et tout autre jour ainsi proclamé	salaire normal	a) salaire double, ou b) une journée de congé payé dans les 30 jours suivant le jour férié, ou c) ajouter une journée de congé payé à la somme des vacances annuelles Industries à production continue, services essentiels et services publics: a) salaire double ou b) une journée de congé payé dans les 30 jours
Territoires du Nord-Ouest Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria le jour de Dominion le premier lundi d'août la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël	salaire normal si le jour férié coïncide avec une journée ouvrable	salaire normal plus a) rémunération à taux et demi, ou b) jour de congé payé à quelque autre moment l'employeur ne doit pas exiger d'un employé qui n'est pas tenu de travailler un jour férié, qu'il travaille une autre journée durant la semaine, qui serait autrement un jour chômé, à moins qu'il ne lui accorde le double de son salaire normal

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération - Jours fériés chômés	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Territoire du Yukon Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail)	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria le jour du Dominion le jour de la Découverte la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël	salaire normal	salaire normal plus rémunération à taux et demi Travaux de surveillance, industries à opérations continues et services essentiels: salaire normal plus a) rémunération à taux et demi, ou b) un jour de congé payé à un autre moment L'employeur ne doit pas exiger d'un employé qui n'est pas tenu de travailler un jour férié, qu'il travaille une autre journée durant la semaine qui serait autrement un jour chômé à moins qu'il ne lui accorde la rémunération à taux et demi

JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

L'article 31 du Code canadien du travail stipule que le travailleur doit bénéficier d'au moins un jour complet de repos par semaine, le dimanche si possible.

Les règlements d'application prévoient deux dérogations à cette disposition d'ordre général. En cas de calcul de la durée moyenne du travail pour une période donnée, il n'est pas obligatoire d'accorder un jour de repos hebdomadaire. Aussi, lorsque le ministre du Travail accorde l'autorisation de fournir plus de 48 heures de travail par semaine, il peut indiquer sur le permis qu'il n'est pas obligatoire de prévoir un jour de repos par semaine, comme l'exige le Code, et prescrire d'autres périodes de repos en remplacement.

Neuf provinces, l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick[1], la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec, la Saskatchewan, Terre-Neuve et les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon, prévoient un jour de repos hebdomadaire, mais les dispositions à ce sujet varient quant à leur champ d'application. Ces dispositions s'appliquent à la plupart des employés qui relèvent de la compétence de chacun des gouvernements.

En vertu de la Loi de l'Alberta sur les normes d'emploi, un employeur est tenu d'accorder à tous ses salariés, à l'exception des travailleurs agricoles et des domestiques, des fonctionnaires provinciaux et des policiers municipaux, une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives par semaine, de 48 heures consécutives pour une période de 14 jours consécutifs, de 72 heures consécutives pour une période de 21 jours consécutifs, ou de 96 heures consécutives pour une période de 28 jours consécutifs. Dans le cas d'un travail par poste, un employé doit recevoir un avis écrit d'au moins 24 heures lorsqu'il est requis de changer de poste, et l'employeur doit lui allouer huit heures de repos entre les deux postes. Des règlements adoptés en vertu de la Loi précitée contiennent des dispositions particulières concernant les jours de repos accumulés par les employés de certains secteurs de l'industrie tels que la construction de routes et de chemins de fer, l'exploitation géophysique, l'arpentage, le débroussaillement, le forage et l'entretien des puits de pétrole et la construction de pipelines, ainsi que les employés des municipalités rurales effectuant des travaux de voirie, les cuisiniers, les gardiens de nuit, etc., dans les camps de bûcherons.

La Loi sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique prévoit une période de repos hebdomadaire de 32 heures. Tout employeur qui requiert les services d'un salarié durant cette période de repos doit lui

---

[1] La nouvelle Loi sur les normes d'emploi, en attente de promulgation, retient la même disposition législative quant au jour de repos hebdomadaire que celle qui est contenue dans la Loi sur les normes minimales d'emploi.

verser une somme équivalente au double de son salaire régulier pour chaque heure de travail effectuée.

Certaines catégories de travailleurs sont exclues, par règlement, de ces dispositions. Il s'agit notamment des travailleurs agricoles, des salariés employés aux productions horticoles, des domestiques, des conducteurs d'autobus, de camions et de motocyclettes; il s'agit également des personnes employées dans une cuisine, salle à manger, salle de divertissement ou baraquement érigés uniquement à l'intention des employés d'une entreprise située dans une région rurale. Enfin, les conducteurs d'ambulances sont également exclus[1].

Le directeur des normes d'emploi peut également donner son accord à d'autres arrangements lorsque l'employeur et les employés en font la demande.

La Loi du Manitoba sur les normes d'emploi prévoit une période de repos d'au moins 24 heures, si possible le dimanche, pour la plupart des employés. Sont exemptés de l'application de la loi les travailleurs agricoles, les entrepreneurs indépendants, les personnes employées dans le domaine de l'agriculture, de la pêche, de l'élevage des animaux à fourrure, des exploitations laitières ou de la culture des produits horticoles ou maraîchers destinés à la vente, les domestiques employés dans une maison privée pour moins de 24 heures par semaine ainsi que certains travailleurs bénévoles particuliers, les personnes qui suivent des programmes de réadaptation ou de thérapie et qui ont obtenu un emploi, les stagiaires, les professionnels, les gardiens, les concierges et les chauffeurs de chaudières habitant l'immeuble où ils sont employés, les gérants et les surveillants, les ouvriers préposés aux réparations d'urgence et les personnes qui, dans le cadre de leur travail ordinaire, consacrent au maximum trois heures d'une journée hebdomadaire de repos exclusivement à l'entretien de chevaux. Le ministre du Travail a le pouvoir d'exempter une entreprise donnée de l'application des dispositions relatives au repos hebdomadaire, pour une période fixe ou indéfinie. Lorsqu'un établissement est exempté, chaque travailleur doit bénéficier d'un congé additionnel sans rémunération pour chaque jour de repos hebdomadaire auquel il aurait normalement eu droit n'eût été du permis d'exemption. Les congés peuvent être accumulés.

La Loi du Nouveau-Brunswick sur les normes minimales d'emploi exige que les employeurs accordent à leurs employés, le dimanche si possible, un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives. Quand le repos hebdomadaire est impossible, le ministre du Travail peut permettre que les périodes de repos soient accumulées et accordées plus tard, ensemble ou séparément. Les seuls travailleurs non visés sont les travailleurs agricoles, les domestiques, les travailleurs dont les services sont requis en cas d'urgence et les travailleurs à temps partiel qui, habituellement, ne fournissent pas plus de cinq heures de travail dans une journée.

---

[1]Pour une liste détaillée des exclusions, voir le Règlement 37/81, Gazette du 10 février 1981, p. 87-95.

Certains groupes de travailleurs peuvent être désignés par le lieutenant-gouverneur en conseil comme ne tombant pas sous le coup de la loi.

D'après le Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse, les employés dans les entreprises industrielles (c'est-à-dire, l'exploitation minière, l'industrie manufacturière et la construction) ont droit à un repos d'au moins 24 heures consécutives par période de sept jours; autant que possible la période de repos doit être accordée le dimanche et à tout le personnel de l'entreprise en même temps. On peut déroger à cette disposition dans le cas d'industries à production continue.

En Ontario, la Loi sur la journée de repos hebdomadaire prévoit 24 heures consécutives de repos à l'intérieur d'une période de sept jours pour les employés d'hôtels, de restaurants et de cafés qui travaillent dans une ville qui possède une population de 10 000 personnes et plus. La loi exclut cependant les surveillants, les concierges et les contremaîtres ou chefs de travaux de même que toute personne employée moins de cinq heures par jour.

Un règlement émis en vertu de la Loi de 1974 sur les normes d'emploi, stipule que les travailleurs domestiques (cuisiniers, aides ménagères et gouvernantes) ont droit à une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 36 heures consécutives sans diminution de salaire. Le domestique qui exécute un travail durant cette période de temps libre doit recevoir un congé compensatoire d'une même durée, ou une rémunération qui n'est pas inférieure à 3 $ l'heure. Ce règlement ne s'applique pas cependant aux gardiennes d'enfants ni aux dames de compagnie.

Au Québec, la Loi sur les normes du travail prévoit une période de repos hebdomadaire d'une durée de 24 heures consécutives. Dans le cas d'un travailleur agricole, ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante. Un employeur peut, avec la permission de la Commission des normes du travail, échelonner les heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire à condition de respecter une moyenne équivalente à la normale.

Cette loi s'applique à tout salarié quelque soit l'endroit où il exécute son travail ainsi qu'à certains organismes du gouvernement. Elle ne s'applique toutefois pas à un salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur avec le concours habituel d'au plus trois salariés, à un salarié qui garde un malade, un enfant, une personne âgée ou handicapée à condition que l'employeur ne poursuive pas de fin lucrative, à un salarié régi par la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction, à un étudiant qui travaille durant l'année scolaire à un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation de même qu'à un salarié partie à un contrat si le gouvernement détermine par règlement en vertu d'une autre Loi, la rémunération de ce salarié.

La Loi de la Saskatchewan sur les normes du travail prescrit un repos hebdomadaire d'un jour pour les employés qui travaillent habituellement plus de 20 heures dans une semaine. Les employeurs de dix employés ou plus dans un seul établissement doivent, dans la plupart des cas, accorder un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs, l'un d'eux préférablement.

le dimanche, si ces employés travaillent au moins 20 heures par semaine. Le commerce au détail est exclu de l'application de cette disposition sauf lorsque l'établissement est assujetti à un arrêté municipal exigeant sa fermeture pendant toute ou une partie d'une journée de la semaine autre que le samedi, le dimanche ou le lundi, ou lorsque l'employeur est dispensé de l'application des dispositions sur la durée du travail en vertu de sa coutume établie d'accorder la semaine de travail en quatre jours à raison de dix heures par jour ou en vertu d'un permis autorisant de faire en sorte que la durée moyenne du travail de plusieurs semaines corresponde à la durée normale du travail hebdomadaire. Le directeur est habilité à accorder des exemptions s'il estime qu'une telle disposition nuirait à un employeur, groupe d'employeurs ou à ses employés. Elle ne vise pas, cependant, les travailleurs occupés à l'agriculture, l'élevage ou la culture maraîchère, les domestiques, les pompiers, le personnel de direction, les enseignants et les personnes handicapées employées dans un centre de travail adapté.

L'Ordonnance sur les normes du travail des Territoires du Nord-Ouest stipule que tout salarié doit bénéficier d'au moins un jour de repos par semaine, si possible le dimanche, sauf dans les cas où une exception est prévue par règlement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux domestiques travaillant dans une maison privée, aux trappeurs et aux personnes qui s'adonnent à la pêche commerciale, aux étudiants de certaines professions, aux surveillants et à toute personne qui occupe des fonctions de gestion.

Au Yukon, tout employé bénéficie de deux jours de congé par semaine; dans la mesure du possible, une de ces journées doit être le dimanche. Ne sont pas sujets à ces dispositions: les membres de la famille de l'employeur, les prospecteurs, les voyageurs de commerce, les personnes qui occupent des fonctions de gestion, les étudiants de certaines professions et toute autre catégorie de personnes désignée par règlement.

En vertu de la Loi de Terre-Neuve sur les normes du travail, l'employeur est tenu d'accorder à ses employés un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, le dimanche si possible. Cette clause ne s'applique pas aux employés exécutant un travail d'urgence, ni à ceux qui remplissent uniquement de hautes fonctions administratives, aux membres d'équipage d'un traversier de même qu'à un employé sujet à une convention collective selon les dispositions de la Loi de 1977 sur les relations de travail et la Loi de 1971 sur les relations de travail dans l'industrie de la pêche.

Tout employeur ou toute catégorie d'employeurs peut bénéficier d'une exemption par règlement, sous réserve des conditions qui peuvent être prescrites. Sont présentement exclus les employeurs qui exploitent leurs entreprises dans des régions éloignées et dont les employés ont donné avis par écrit qu'ils ne désiraient pas de période de repos.

ANNEXE 1.3

Heures de travail négociées

SOURCE: Ces tableaux sont issus de C.R.S.M.T.: Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec - 1983.

CONGES ANNUELS PAYES POUR LES SALARIES AYANT MOINS D UN AN DE SERVICE - MODE D ACCUMULATION

(VARIABLE F-01)

	EN VIGUEUR AU 31 DECEMBRE 1983				SIGNEES DU 82-09-01 AU 83-08-31			
	CONV	%	EMPLOYES	%	CONV	%	EMPLOYES	%
AUCUNE DISPOSITION	784	20.76	190515	32.08	372	19.94	141421	33.80
2 JOURS PAR MOIS DE SERVICE EFFECTUE SANS MAXIMUM	6	.16	573	.10	3	.16	503	.12
2 JOURS PAR MOIS DE SERVICE EFFECTUE AVEC MAXIMUM	2	.05	49	.01	1	.05	15	.00
12/3 JOUR PAR MOIS DE SERVICE EFFECTUE SANS MAXIMUM	109	2.89	190455	32.07	102	5.47	189291	45.24
12/3 JOUR PAR MOIS DE SERVICE EFFECTUE AVEC MAXIMUM	4	.11	82	.01	2	.11	26	.01
11/2 JOUR PAR MOIS DE SERVICE EFFECTUE SANS MAXIMUM	8	.21	525	.09	3	.16	178	.04
11/2 JOUR PAR MOIS DE SERVICE EFFECTUE AVEC MAXIMUM	15	.40	463	.08	8	.43	313	.07
11/3 JOUR PAR MOIS DE SERVICE EFFECTUE AVEC MAXIMUM	2	.05	4508	.76	1	.05	8	.00
11/4 JOUR PAR MOIS DE SERVICE EFFECTUE SANS MAXIMUM	111	2.94	3310	.56	30	1.61	918	.22
11/4 JOUR PAR MOIS DE SERVICE EFFECTUE AVEC MAXIMUM	13	.34	359	.06	4	.21	40	.01
1 JOUR PAR MOIS DE SERVICE EFFECTUE SANS MAXIMUM	2521	66.75	186135	31.34	1236	66.24	75821	18.12
1 JOUR PAR MOIS DE SERVICE EFFECTUE AVEC MAXIMUM	99	2.62	4205	.71	53	2.84	1578	.38
DE 0,51 A 0,99 JOUR PAR MOIS DE SERVICE EFFECTUE SANS MAXIMUM	3	.08	148	.02	2	.11	34	.01
DE 0,51 A 0,99 JOUR PAR MOIS DE SERVICE EFFECTUE AVEC MAXIMUM	3	.08	75	.01	0	.00	0	.00
DE 0,20 A 0,50 JOUR PAR MOIS DE SERVICE EFFECTUE AVEC MAXIMUM	4	0.11	66	0.01	0	0.00	0	0.00
AUCUNE PRECISION QUANT AU JOUR PAR MOIS DE SERVICE EFFECTUE SANS MAXIMUM	1	.03	290	.05	0	.00	0	.00
AUTRE DISPOSITION	92	2.44	12145	2.04	49	2.63	8239	1.97
T O T A L	3777	100.00	593903	100.00	1866	100.00	418385	100.00

NOMBRE DE MOIS DE SERVICE REQUIS POUR AVOIR DROIT A DEUX (2) SEMAINES DE CONGES ANNUELS PAYES

(VARIABLE F-02)

	EN VIGUEUR AU 31 DECEMBRE 1983				SIGNEES DU 82-09-01 AU 83-08-31			
	CONV	%	EMPLOYES	%	CONV	%	EMPLOYES	%
AUCUNE DISPOSITION	625	16.55	319073	53.72	352	18.86	305309	72.97
MOINS DE 6 MOIS DE SERVICE	14	.37	1667	.28	5	.27	87	.02
6 MOIS DE SERVICE	17	.45	712	.12	12	.64	543	.13
7 A 11 MOIS DE SERVICE	76	2.01	9158	1.54	36	1.93	2385	.57
12 MOIS DE SERVICE	2564	67.88	202115	34.03	1309	70.15	97651	23.34
24 MOIS DE SERVICE	1	.03	15	.00	1	.05	15	.00
TOUS LES EMPLOYES ONT DROIT A 2 SEMAINES	206	5.45	24929	4.20	104	5.57	9235	2.21
VARIE SELON LES CATEGORIES D EMPLOI	6	.16	1498	.25	3	.16	529	.13
CONGES ANNUELS EXPRIMES EN JOURS OUVRABLES	36	.95	8453	1.42	17	.91	266	.06
AUTRE DISPOSITION	44	1.16	4522	0.76	27	1.45	2365	0.57
DISPOSITIONS CODIFIEES SELON ANCIENNE VARIABLE-VOIR VARIABLE F-39	188	4.98	21791	3.67	0	.00	0	.00
T O T A L	3777	100.00	593903	100.00	1866	100.00	418385	100.00

NOMBRE D ANNEES DE SERVICE REQUIS POUR AVOIR DROIT A TROIS (3) SEMAINES DE CONGES PAYES

(VARIABLE F-03)

	EN VIGUEUR AU 31 DECEMBRE 1983				SIGNEES DU 82-09-01 AU 83-08-31			
	CONV	%	EMPLOYES	%	CONV	%	EMPLOYES	%
AUCUNE DISPOSITION	420	11.12	307624	51.80	279	14.95	301584	72.08
MOINS D UN AN DE SERVICE	8	.21	248	.04	3	.16	11	.00
1 ANNEE DE SERVICE	251	6.65	12031	2.03	94	5.04	3724	.89
2 ANNEES DE SERVICE	165	4.37	19494	3.28	74	3.97	8278	1.98
3 ANNEES DE SERVICE	496	13.13	46195	7.78	214	11.47	21732	5.19
4 ANNEES DE SERVICE	597	15.81	50017	8.42	325	17.42	21645	5.17
5 ANNEES DE SERVICE	1363	36.09	107383	18.08	649	34.78	46209	11.04
6 ANNEES DE SERVICE	98	2.59	5271	.89	48	2.57	2572	.61
7 ANNEES DE SERVICE	80	2.12	10151	1.71	35	1.88	1666	.40
8 ANNEES DE SERVICE	34	.90	2190	.37	16	.86	724	.17
9 ANNEES DE SERVICE	14	.37	2732	.46	14	.75	2732	.65
10 ANNEES DE SERVICE	40	1.06	1709	0.29	20	1.07	920	0.22
11 ANNEES DE SERVICE	8	.21	134	.02	1	.05	4	.00
TOUS LES SALARIES ONT DROIT A 3 SEMAINES	55	1.46	4335	.73	27	1.45	2151	.51
VARIE SELON LES CATEGORIES D EMPLOI	18	.48	2221	.37	7	.38	603	.14
VARIE AU COURS DE LA DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	19	.50	4491	.76	2	.11	139	.03
CONGES ANNUELS EXPRIMES EN JRS OUVRABLES	41	1.09	10150	1.71	20	1.07	845	.20
AUTRE DISPOSITION	70	1.85	7527	1.27	38	2.04	2846	.68
T O T A L	3777	100.00	593903	100.00	1866	100.00	418385	100.00

NOMBRE D ANNEES DE SERVICE REDUIS POUR AVOIR DROIT A QUATRE (4) SEMAINES DE CONGES ANNUELS PAYES

(VARIABLE F-04)

	EN VIGUEUR AU 31 DECEMBRE 1983				SIGNEES DU 82-09-01 AU 83-08-31			
	CONV	%	EMPLOYES	%	CONV	%	EMPLOYES	%
5 ANNEES DE SERVICE	134	3.55	22230	3.74	52	2.79	14327	3.42
6 ANNEES DE SERVICE	109	2.89	4033	.68	39	2.09	897	.21
7 ANNEES DE SERVICE	91	2.41	3811	.64	55	2.95	2456	.59
8 ANNEES DE SERVICE	324	8.58	17131	2.88	162	8.68	8048	1 92
9 ANNEES DE SERVICE	275	7.28	31943	5.38	125	6.70	11847	2.83
10 ANNEES DE SERVICE	825	21.84	74346	12.52	386	20.69	27765	6.64
11 ANNEES DE SERVICE	126	3.34	9382	1.58	57	3.05	3765	.90
12 ANNEES DE SERVICE	363	9.61	28247	4.76	207	11.09	12805	3.06
13 ANNEES DE SERVICE	60	1.59	4473	.75	32	1.71	1936	.46
14 ANNEES DE SERVICE	66	1.75	5263	.89	23	1.23	2578	.62
15 ANNEES DE SERVICE	246	6.51	27973	4.71	113	6.06	12658	3.03
16 ANNEES DE SERVICE	33	.87	3067	.52	10	.54	1914	.46
17 ANNEES DE SERVICE	20	.53	2029	.34	6	.32	246	.06
18 ANNEES DE SERVICE	19	.50	1337	.23	13	.70	773	.18
19 ANNEES DE SERVICE	1	.03	11	.00	1	.05	11	.00
20 ANNEES DE SERVICE	33	.87	2074	.35	15	.80	1112	.27
21 ANNEES DE SERVICE ET PLUS	4	.11	130	.02	2	.11	101	.02
VARIE SELON LES CATEGORIES D EMPLOI	11	.29	1226	.21	4	.21	512	.12
VARIE AU COURS DE LA DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	44	1.16	9638	1.62	6	.32	613	.15
CONGES ANNUELS EXPRIMES EN JOURS OUVRABLES	41	1,09	9416	1,59	21	1,13	886	.21
AUTRE DISPOSITION	77	2.04	25085	4.22	52	2.79	22658	5.42
T O T A L	3777	100.00	593903	100.00	1866	100.00	418385	100.00

NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES DE CONGES ANNUELS PAYES

(VARIABLE F-08)

	EN VIGUEUR AU 31 DECEMBRE 1983				SIGNEES DU 82-09-01 AU 83-08-31			
	CONV	%	EMPLOYES	%	CONV	%	EMPLOYES	%
AUCUNE DISPOSITION	50	1.32	2404	0.40	27	1.45	1189	0.28
2 SEMAINES	80	2.12	3683	.62	50	2.68	1981	.47
3 SEMAINES	405	10.72	19006	3.20	190	10.18	8328	1.99
4 SEMAINES	1150	30.45	64775	10.91	568	30.44	26164	6.25
5 SEMAINES	1312	34.74	307853	51.84	652	34.94	250464	59.86
6 SEMAINES	529	14.01	84220	14.18	262	14.04	41159	9.84
7 SEMAINES	54	1.43	10361	1.74	18	.96	4282	1.02
8 SEMAINES	4	.11	181	.03	1	.05	7	.00
VARIE SELON LES CATEGORIES D EMPLOI	11	.29	943	.16	7	.38	623	.15
VARIE AU COURS DE LA DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	9	.24	512	.09	4	.21	273	.07
CONGES ANNUELS EXPRIMES EN JOURS OUVRABLES	47	1.24	10389	1.75	20	1.07	937	.20
AUTRE DISPOSITION	126	3.34	89576	15.08	67	3.59	83078	19.86
T O T A L	3777	100.00	593903	100.00	1866	100.00	418385	100.00

NOMBRE DE JOURS FERIES ENTIERS PAYES

(VARIABLE F-14A)

	EN VIGUEUR AU 31 DECEMBRE 1983				SIGNEES DU 82-09-01 AU 83-08-31			
	CONV	%	EMPLOYES	%	CONV	%	EMPLOYES	%
AUCUNE DISPOSITION	70	1.85	4657	0.78	30	1.61	2239	0.54
DE 1 A 6 JOURS FERIES	86	2.28	7040	1.19	44	2.36	3145	.75
7 JOURS FERIES	101	2.67	8603	1.45	44	2.36	2075	.50
8 JOURS FERIES	173	4.58	8276	1.39	103	5.52	4350	1.04
9 JOURS FERIES	379	10.03	23148	3.90	180	9.65	8352	2.00
10 JOURS FERIES	751	19.88	44054	7.42	378	20.26	16427	3.93
11 JOURS FERIES	648	17.16	51987	8.75	309	16.56	28237	6.75
12 JOURS FERIES	697	18.45	67646	11.39	321	17.20	31171	7.45
13 JOURS FERIES	504	13.34	248634	41.90	284	15.22	226068	54.03
14 JOURS FERIES	94	2.49	10851	1.82	48	2.57	4463	1.07
15 JOURS FERIES	36	.95	5970	1.01	23	1.23	5026	1.20
16 JOURS FERIES ET PLUS	20	.53	567	.10	13	.70	355	.08
VARIE AU COURS DE LA DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	50	1.32	5737	.97	7	.38	475	.11
AUTRE DISPOSITION	168	4.45	106548	17.94	82	4.39	86002	20.56
T O T A L	3777	100.00	593903	100.00	1866	100.00	418385	100.00

NOMBRE TOTAL DE JOURS PAYES (FERIES MOBILES ET DEMI-JOURNEES)

(VARIABLE F-14D)

	EN VIGUEUR AU 31 DECEMBRE 1983				SIGNEES DU 82-09-01 AU 83-08-31			
	CONV	%	EMPLOYES	%	CONV	%	EMPLOYES	%
AUCUNE DISPOSITION	33	0.87	3379	0.57	15	0.80	1724	0.41
DE 0,5 A 6 JOURS PAYES	22	.58	1048	.18	8	.43	351	.08
7 JOURS PAYES	46	1.22	1692	.28	22	1.18	921	.22
8 JOURS PAYES	73	1.93	2084	.35	38	2.04	855	.20
9 JOURS PAYES	158	4.18	8802	1.48	76	4.07	3943	.94
9,5 JOURS PAYES	5	.13	96	.02	4	.21	81	.02
10 JOURS PAYES	376	9.95	24066	4.05	182	9.75	6881	1.64
10,5 JOURS PAYES	16	.42	1266	.21	4	.21	214	.05
11 JOURS PAYES	599	15.86	41233	6.94	291	15.59	21028	5.03
11,5 JOURS PAYES	20	.53	707	.12	14	.75	465	.11
12 JOURS PAYES	925	24.49	84957	14.30	443	23.74	37092	8.87
12,5 JOURS PAYES	22	.58	1294	.22	9	.48	688	.16
13 JOURS PAYES	704	18.64	263073	44.30	404	21.65	233466	55.80
13,5 JOURS PAYES	4	.11	73	.01	3	.16	58	.01
14 JOURS PAYES	248	6.57	17950	3.02	119	6.38	7991	1.91
14,5 JOURS PAYES	4	.11	92	.02	4	.21	92	.02
15 JOURS PAYES	97	2.57	4947	.83	38	2.04	2707	.65
15,5 JOURS PAYES	1	.03	44	.01	0	.00	0	.00
16 JOURS PAYES ET PLUS	87	2.30	7299	1.23	43	2.30	5224	1.25
VARIE AU COURS DE LA DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	63	1.67	8709	1.47	8	.43	480	.11
AUTRE DISPOSITION	274	7.25	121092	20.39	141	7.56	94124	22.50
T O T A L	3777	100.00	593903	100.00	1866	100.00	418385	100.00

DUREE DU TRAVAIL - JOURS NORMAUX DE TRAVAIL PAR SEMAINE - COLS BLEUS

(VARIABLE J-01)

	EN VIGUEUR AU 31 DECEMBRE 1983				SIGNEES DU 82-09-01 AU 83-08-31			
	CONV	%	EMPLOYES	%	CONV	%	EMPLOYES	%
AUCUNE DISPOSITION	214	5.67	14603	2.46	127	6.81	7312	1.75
SANS OBJET LA CONVENTION NE VISE QUE LES COLS BLANCS	544	14.40	188492	31.74	271	14.52	175546	41.96
3 JOURS	1	.03	30	.01	0	.00	0	.00
4 JOURS	23	.61	1028	.17	6	.32	286	.07
41/2 JOURS	29	.77	2322	.39	22	1.18	1887	.45
5 JOURS	2384	63.12	309569	52.12	1161	62.22	207102	49.50
51/2 JOURS	7	.19	169	.03	3	.16	47	.01
6 JOURS	27	.71	1775	.30	18	.96	1565	.37
VARIE SELON LA SAISON ET LE LIEU DE TRAVAIL	6	.16	397	.07	5	.27	247	.06
VARIE SELON LES CATEGORIES D EMPLOI	196	5.19	34043	5.73	93	4.98	12843	3.07
SANS OBJET SYSTEME HORAIRE COMPRIME SUR BASE BI-MENSUELLE OU MENSUELLE	84	2.22	4837	.81	39	2.09	989	.24
VARIE SELON L HORAIRE DE TRAVAIL	174	4.61	16304	2.75	102	5.47	9240	2.21
AUTRE DISPOSITION	88	2.33	20334	3.42	19	1.02	1321	.32
T O T A L	3777	100.00	593903	100.00	1866	100.00	418385	100.00

DUREE DU TRAVAIL - JOURS NORMAUX DE TRAVAIL PAR SEMAINE - COLS BLANCS

(VARIABLE J-02)

	EN VIGUEUR AU 31 DECEMBRE 1983				SIGNEES DU 82-09-01 AU 83-08-31			
	CONV	%	EMPLOYES	%	CONV	%	EMPLOYES	%
AUCUNE DISPOSITION	78	2.07	11654	1.96	57	3.05	9855	2.36
SANS OBJET LA CONVENTION NE VISE QUE LES COLS BLEUS	2807	74.32	261315	44.00	1356	72.67	110101	26.32
4 JOURS	10	.26	520	.09	5	.27	226	.05
41/2 JOURS	3	.08	324	.05	2	.11	313	.07
5 JOURS	795	21.05	283018	47.65	405	21.70	264054	63.11
51/2 JOURS	1	.03	179	.03	0	.00	0	.00
6 JOURS	10	.26	484	.08	6	.32	416	.10
VARIE SELON LA SAISON ET LE LIEU DE TRAVAIL	1	.03	18	.00	1	.05	18	.00
VARIE SELON LES CATEGORIES D EMPLOI	38	1.01	33852	5.70	19	1.02	32553	7.78
SANS OBJET SYSTEME HORAIRE COMPRIME SUR BASE BI-MENSUELLE OU MENSUELLE	5	.13	567	.10	2	.11	184	.04
VARIE SELON L HORAIRE DE TRAVAIL	9	.24	780	.13	8	.43	593	.14
AUTRE DISPOSITION	20	.53	1192	.20	5	.27	72	.02
T O T A L	3777	100.00	593903	100.00	1866	100.00	418385	100.00

DUREE DU TRAVAIL - HEURES NORMALES DE TRAVAIL PAR SEMAINE - COLS BLEUS

(VARIABLE J-03)

	EN VIGUEUR AU 31 DECEMBRE 1983				SIGNEES DU 82-09-01 AU 83-08-31			
	CONV	%	EMPLOYES	%	CONV	%	EMPLOYES	%
AUCUNE DISPOSITION	115	3.04	6102	1.03	67	3.59	2389	0.57
DE 25 A 29,50 HEURES	1	.03	198	.03	0	.00	0	.00
30 HEURES	3	.08	74	.01	1	.05	11	.00
DE 30,25 A 32,25 HEURES	6	.16	248	.04	1	.05	11	.00
32,50 HEURES	4	.11	144	.02	3	.16	119	.03
DE 32,75 A 34,75 HEURES	1	.03	101	.02	0	.00	0	.00
35 HEURES	84	2.22	7474	1.26	50	2.68	6100	1.46
DE 35,25 A 37,25 HEURES	38	1.01	3059	.52	26	1.39	2484	.59
37,50 HEURES	57	1.51	4078	.69	22	1.18	1727	.41
DE 37,75 A 39,75 HEURES	151	4.00	114498	19.28	103	5.52	111409	26.63
40 HEURES	1560	41.30	142840	24.05	749	40.14	61416	14.68
DE 40,25 A 41,75 HEURES	25	.66	1301	.22	15	.80	479	.11
42 HEURES	86	2.28	4495	.76	43	2.30	2240	.54
DE 42,25 A 43,75 HEURES	99	2.62	2765	.47	45	2.41	1239	.30
44 HEURES	173	4.58	5558	.94	85	4.56	3050	.73
45 HEURES	51	1.35	2501	.42	17	.91	782	.19
46 HEURES ET PLUS	14	.37	1318	.22	9	.48	1256	.30
SANS OBJET LA CONVENTION NE VISE QUE LES COLS BLANCS	544	14.40	188492	31.74	271	14.52	175546	41.96
VARIE SELON LA SAISON ET LE LIEU DE TRAVAIL	8	.21	442	.07	5	.27	247	.06
VARIE SELON LES CATEGORIES D EMPLOI	362	9.58	65348	11.00	183	9.81	38039	9.09
VARIE SELON LES QUARTS DE TRAVAIL	43	1.14	3979	.67	24	1.29	2462	.59
SANS OBJET SYSTEME HORAIRE FLEXIBLE OU COMPRIME BASE BI-MENSUELLE OU MENSUELLE	84	2.22	5106	0.86	38	2.04	963	0.23
VARIE AU COURS DUREE CONVENTION	19	.50	921	.16	1	.05	29	.01
AUTRE DISPOSITION	249	6.59	32861	5.53	108	5.79	6387	1.53
T O T A L	3777	100.00	593903	100.00	1866	100.00	418385	100.00

NOTE: AUTRE DISPOSTION COMPREND LES CAS OU LE NOMBRE D'HEURES NORMALES DE TRAVAIL NE PEUT ETRE DETERMINE DE FACON PRECISE SOIT PARCE QUE LA CONVENTION NE FAIT MENTION QUE D'UN MINIMUM D'HEURES, SOIT PARCE QUE LE NOMBRE D'HEURES VARIE D'UNE SEMAINE A L'AUTRE.

DUREE DU TRAVAIL - HEURES NORMALES DE TRAVAIL PAR SEMAINE - COLS BLANCS

(VARIABLE J-04)

	EN VIGUEUR AU 31 DECEMBRE 1983				SIGNEES DU 82-09-01 AU 83-08-31			
	CONV	%	EMPLOYES	%	CONV	%	EMPLOYES	%
AUCUNE DISPOSITION	53	1.40	3496	0.59	40	2.14	1906	0.46
DE 25 A 29,50 HEURES	1	.03	1	.00	0	.00	0	.00
30 HEURES	7	.19	167	.03	2	.11	45	.01
DE 30,25 A 32,25 HEURES	23	.61	830	.14	11	.59	177	.04
32,50 HEURES	119	3.15	14987	2.52	58	3.11	13446	3.21
DE 32,75 A 34,75 HEURES	27	.71	1477	.25	15	.80	927	.22
35 HEURES	319	8.45	56137	9.45	160	8.57	50328	12.03
DE 35,25 A 37,25 HEURES	34	.90	8221	1.38	16	.86	6916	1.65
37,50 HEURES	83	2.20	5900	0.99	46	2.47	2771	0.66
DE 37,75 A 39,75 HEURES	11	.29	699	.12	7	.38	601	.14
40 HEURES	53	1.40	3082	.52	21	1.13	1126	.27
DE 40,25 A 41,75 HEURES	3	.08	459	.08	1	.05	400	.10
DE 42,25 A 43,75 HEURES	1	.03	75	.01	0	.00	0	.00
44 HEURES	5	.13	22	.00	1	.05	2	.00
45 HEURES	1	.03	7	.00	0	.00	0	.00
SANS OBJET LA CONVENTION NE VISE QUE LES COLS BLEUS	2809	74.37	261599	44.05	1356	72.67	110101	26.32
VARIE SELON LA SAISON ET LE LIEU DE TRAVAIL	7	.19	12656	2.13	3	.16	12095	2.89
VARIE SELON LES CATEGORIES D EMPLOI	135	3.57	143983	24.24	78	4.18	139759	33.40
VARIE SELON LES QUARTS DE TRAVAIL	6	.16	829	.14	4	.21	379	.09
SANS OBJET SYSTEME HORAIRE FLEXIBLE OU COMPRIME BASE BI-MENSUELLE OU MENSUELLE	7	.19	887	.15	2	.11	184	.04
VARIE AU COURS DUREE CONVENTION	3	.08	68	.01	1	.05	19	.00
AUTRE DISPOSITION	70	1.85	78321	13.19	44	2.36	77203	18.45
T O T A L	3777	100.00	593903	100.00	1866	100.00	418385	100.00

DUREE DU TRAVAIL-HEURES NORMALES DE TRAVAIL PAR JOUR - COLS BLEUS

(VARIABLE J-05)

	EN VIGUEUR AU 31 DECEMBRE 1983				SIGNEES DU 82-09-01 AU 83-08-31			
	CONV	%	EMPLOYES	%	CONV	%	EMPLOYES	%
AUCUNE DISPOSITION	431	11.41	76643	12.90	261	13.99	66052	15.79
5 ET 6 HEURES	5	.13	42	.01	3	.16	19	.00
6.5 HEURES	4	.11	144	.02	3	.16	119	.03
7 HEURES	60	1.59	6078	1.02	37	1.98	4736	1.13
7.25 HEURES	2	.05	524	.09	1	.05	521	.12
7.50 HEURES	40	1.06	3011	.51	13	.70	1170	.28
7.75 HEURES	31	.82	50721	8.54	29	1.55	50680	12.11
8 HEURES	1230	32.57	134110	22.58	571	30.60	52640	12.58
8.25 HEURES	1	.03	102	.02	0	.00	0	.00
8.50 HEURES	57	1.51	1715	.29	28	1.50	742	.18
8.75 HEURES	2	.05	27	.00	0	.00	0	.00
9 HEURES	56	1.48	7362	1.24	21	1.13	1343	.32
ENTRE 9 ET 10 HEURES	1	.03	20	.00	1	.05	20	.00
10 HEURES	17	.45	790	.13	4	.21	584	.14
12 HEURES	18	.48	436	.07	8	.43	124	.03
SANS OBJET LA CONVENTION NE VISE QUE LES COLS BLANCS	544	14.40	188492	31.74	271	14.52	175546	41.96
VARIE SELON LA SAISON ET LE LIEU DE TRAVAIL	7	.19	143	.02	4	.21	57	.01
VARIE SELON LES CATEGORIES D EMPLOI	356	9.43	61545	10.36	174	9.32	37149	8.88
VARIE SELON LES QUARTS DE TRAVAIL	91	2.41	8011	1.35	52	2.79	4357	1.04
VARIE SELON LES JOURS DE LA SEMAINE	398	10.54	21868	3.68	217	11.63	13217	3.16
SANS OBJET SYSTEME HORAIRE FLEXIBLE OU COMPRIME	70	1.85	4806	0.81	34	1.82	903	0.22
VARIE AU COURS DUREE CONVENTION	16	.42	1069	.18	0	.00	0	.00
AUTRE DISPOSITION	340	9.00	26244	4.42	134	7.18	8406	2.01
T O T A L	3777	100.00	593903	100.00	1866	100.00	418385	100.00

NOTE: AUTRE DISPOSTION INCLUT LES CAS OU LA DUREE DU TRAVAIL VARIE SELON UNE COMBINAISON DE 2 OU PLUSIEURS DES FACTEURS MENTIONNES DANS LES CATEGORIES PRECEDENTES.

DUREE DU TRAVAIL - HEURES NORMALES DE TRAVAIL PAR JOUR - COLS BLANCS

(VARIABLE J-06)

	EN VIGUEUR AU 31 DECEMBRE 1983				SIGNEES DU 82-09-01 AU 83-08-31			
	CONV	%	EMPLOYES	%	CONV	%	EMPLOYES	%
AUCUNE DISPOSITION	168	4.45	160040	26.95	121	6.48	157296	37.60
5 ET 6 HEURES	6	.16	163	.03	1	.05	41	.01
6,5 HEURES	104	2.73	14629	2.46	51	2.73	13346	3.19
6.75 HEURES	14	.37	1004	.17	5	.27	579	.14
7 HEURES	187	4.95	45674	7.69	108	5.79	41505	9.92
7,25 HEURES	18	.48	6979	1.18	10	.54	6762	1.62
7,5 HEURES	59	1.56	5235	.88	33	1.77	2586	.62
8 HEURES	45	1.19	2396	.40	17	.91	563	.13
9 HEURES	1	0.03	7	0.00	0	0.00	0	0.00
SANS OBJET LA CONVENTION NE VISE QUE LES COLS BLEUS	2809	74.37	261599	44.05	1356	72.67	110101	26.32
VARIE SELON LA SAISON ET LE LIEU DE TRAVAIL	5	.13	423	.07	2	.11	32	.01
VARIE SELON LES CATEGORIES D EMPLOI	134	3.55	86181	14.51	71	3.80	81614	19.51
VARIE SELON LES QUARTS DE TRAVAIL	6	.16	1008	.17	2	.11	355	.08
VARIE SELON LES JOURS DE LA SEMAINE	122	3.23	4000	.67	50	2.68	1659	.40
SANS OBJET SYSTEME HORAIRE FLEXIBLE OU COMPRIME	12	.32	1009	.17	6	.32	286	.07
VARIE AU COURS DUREE CONVENTION	3	.08	94	.02	2	.11	56	.01
AUTRE DISPOSITION	84	2.22	3462	.58	31	1.66	1604	.38
T O T A L	3777	100.00	593903	100.00	1866	100.00	418385	100.00

ANNEXE 1.4

Comparaisons internationales en matière d'heures de travail

SOURCE: "L'Etat du débat sur l'aménagement du temps de travail dans les pays membres de l,OCDE". Texte tiré de O.C.D.E., Conférence des 6, 7 et 8 février 1984, Session IV sur l'Aménagement du Temps de Travail, Le Secrétariat, Direction des Affaires Sociales, de la Maind'oeuvre et de l'Education; document distribué à Paris le 27/12/83; pp. 15 et suivantes.

ALLEMAGNE

INTRODUCTION

41. En Allemagne, la durée effective du travail relève des partenaires sociaux. Le Gouvernement fédéral et les gouvernements des Länder ont cependant une action directe en ce domaine. Indépendamment des mesures concernant le secteur public, ils font voter des lois-cadres relatives à l'organisation du temps de travail et encouragent actuellement divers systèmes impliquant une réduction de sa durée.

POSITION DU GOUVERNEMENT

42. Dans sa déclaration du 4 mai 1983, le gouvernement fédéral se déclare favorable à une organisation plus flexible du travail, étant entendu que la réduction du temps de travail ne devra pas entraîner un surcroît de charges pour l'économie et les finances publiques.

43. Il voit dans la création d'emplois à temps partiel un moyen d'insérer dans la vie professionnelle les travailleurs dont le nombre va toujours croissant et de répondre en même temps aux aspirations d'une partie importante de ceux-ci.

44. Il envisage avec faveur les systèmes de pré-retraite et prépare un projet de loi-cadre pour faciliter la conclusion de conventions collectives en la matière.

SITUATION ACTUELLE

(i) Durée hebdomadaire et journalière du travail

45. En République fédérale allemande, 96 % des travailleurs ont une semaine de 40 heures. Des conventions collectives en préparation, couvrant 400.000 travailleurs, prévoient une réduction du temps hebdomadaire d'ici à 1984. Dans certains secteurs d'activité, des conventions ont déjà été adoptées prévoyant une baisse progressive de la semaine de travail, par exemple jusqu'à 38 heures dès 1983.

(ii) Durée annuelle du travail

46. Dans plusieurs secteurs à travail posté, la durée annuelle du travail a, au cours des dernières années, été réduite de 2,5 à 5 %. De 1978 à 1982, elle a, dans le secteur économique, baissé en moyenne de 3 %. Indépendamment des aspects conventionnels, touchant par exemple à la prolongation des congés annuels, la cause en réside essentiellement dans les facteurs conjoncturels, telles la réduction des heures supplémentaires et l'augmentation du chômage partiel.

47. On assiste à un allongement progressif de la durée des congés payés annuels. Les conventions collectives ont accordé à 62 % des travailleurs qu'elles concernent des congés d'au moins cinq semaines et aux 38 % restants de six semaines. Dans certaines entreprises, les travailleurs âgés bénéficient de congés annuels plus longs.

48. Le travail à temps partiel est en expansion. La proportion de personnes travaillant à temps partiel est passée, entre 1977 et 1982, de 7,8 % à 9,1 % pour l'ensemble de la population et, en cette dernière année, a atteint 14,6 % pour les employés.

49. Au niveau fédéral, des bases juridiques ont été données à une organisation plus flexible du travail, notamment à la possibilité de diviser les emplois. Ainsi, en 1982, le secteur public a amélioré le régime de retraite complémentaire en vue de permettre à ses agents de transformer un emploi à temps plein en un emploi à temps partiel. Les enseignants ont particulièrement profité des mesures de cette nature. En vue de faciliter l'emploi à temps partiel, des actions de formation ont été également entreprises, dont ont particulièrement bénéficié les femmes dans des régions touchées par des problèmes d'emploi. Une tentative d'extension des formules d'emploi à temps partiel au profit des travailleurs âgés et handicapés a cependant subi un échec.

50. Les Länder également ont pris des mesures du même ordre, visant à la promotion du travail à temps partiel, notamment par des modifications au statut des agents du secteur public.

(iii) Age d'activité

51. La formule de la pré-retraite a la faveur du gouvernement fédéral et des syndicats. Des conventions de branches ont instauré des systèmes particuliers en ce domaine. Un accord de branche, par exemple, offre aux travailleurs qui sont à deux ans de l'âge normal de la retraite d'anticiper immédiatement celle-ci ou de travailler à mi-temps.

52. Un projet en voie d'élaboration prévoit la possibilité d'un départ en retraite à l'âge de 58 ans, assorti du recrutement d'un chômeur pour occuper l'emploi devenu vacant. Cette formule est estimée avantageuse car elle correspond, pour les caisses de pension, à un simple transfert de prestations.

POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

(i) Employeurs

53. Ils sont adversaires d'une réduction de la semaine de 40 heures et sont très sceptiques quant aux formules de retraite anticipée ou progressive.

54. Ils estiment que, en général, la réduction de la durée du travail n'a pratiquement pas d'effet sur l'emploi et que, en outre, elle a des effets nocifs sur l'organisation de la production et la compétitivité des entreprises.

55. En revanche, ils considèrent avec plus de faveur le principe des horaires flexibles et celui du travail à temps partiel.

(ii) Syndicats

56. Les différents syndicats sont partisans d'une réduction de la durée du travail hebdomadaire, annuelle et pendant la vie, mais ils ont des conceptions différentes quant à ses modalités. Certains souhaitent une réduction selon un rythme accéléré et ont pris une position en flèche en réclamant des négociations dès 1983, date d'expiration des lois-cadres en vigueur, sur l'objectif des 35 heures de travail hebdomadaire.

57. Ils préconisent des systèmes de retraite anticipée et progressive à partir de l'âge de 58 ans, assortis de modalités relatives aux droits financiers des retraités.

58. Ils pensent que la moitié des emplois libérés par la réduction du temps de travail donnera lieu à une nouvelle embauche.

59. Ils sont très réservés au sujet des formules de flexibilité du travail et du travail à temps partiel, qui, indépendamment des inconvénients sociaux qu'ils dénoncent, n'ont guère, estiment-ils, d'effet sur l'emploi.

EVALUATIONS ET PERSPECTIVES

60. Des informations n'ont pas été fournies à cet égard. Il est reconnu explicitement que l'on ne dispose pratiquement d'aucune donnée sur l'ampleur du partage du travail.

SOURCES

Bundesminister für arbeit und sozialordnung, Note en la matière relative à la République fédérale allemande, juillet 1983.

Commission des Communautés Européennes, "Memorandum sur la réduction et la réorganisation du temps de travail" présenté par la Commission au Conseil, 10 décembre 1982 [COM(82)809 final].

Commission des Communautés Européennes, "Recent measures implemented or envisaged in Member States regarding the reduction and reorganisation of working time", document de travail, avril 1983.

AUSTRALIE

INTRODUCTION

61. En Australie, la réduction du temps de travail a, comme ailleurs, pris diverses formes. Sous certains aspects, elle correspond à une évolution à long terme, mais elle relève aussi d'une politique temporaire de partage du travail en fonction de la crise économique actuelle.

62. La législation du travail est du ressort du Parlement fédéral et des parlements des six Etats. Le premier règle les problèmes relatifs à ses fonctionnaires et à certains secteurs comme la navigation maritime et la défense. En matière de relations du travail, il n'a qu'un pouvoir limité et ne légifère que si un conflit s'étend hors des frontières d'un Etat. Certains Etats réglementent la durée du travail et l'un d'eux possède une juridiction habilitée à prohiber ou réduire les heures supplémentaires afin de lutter contre le chômage.

63. Les organismes publics compétents sont des juridictions industrielles et une Commission fédérale de conciliation et d'arbritrage. Cette dernière vise à uniformiser les normes de durée du travail et il lui arrive d'indiquer aux premières ce qu'elle estime conforme à l'intérêt national. Ce critère détermine également la ratification des conventions collectives par les juridictions industrielles. Sur cette base, la Commission a récemment refusé d'étendre aux travailleurs masculins une convention de branche relative au travail à temps partiel, jugée de nature à préjudicier au travail à temps plein, et a également refusé l'inclusion du principe du temps partiel dans les conventions collectives.

64. La Commission a ratifié de nombreux accords récents réduisant à 38 heures la durée hebdomadaire du travail, mais se montre peu encline à aller au-delà.

POSITION DU GOUVERNEMENT

65. La constitution australienne n'accorde pas au gouvernement de pouvoir d'intervention en matière de relations industrielles. Aussi, n'existe-t-il pas de programme fédéral visant à réduire le temps de travail, à partager le travail, à favoriser l'emploi partiel ou la retraite anticipée. Sa mission est d'améliorer les conditions de vie par une répartition de la croissance. Admettant que la réduction du temps de travail peut être incluse dans les moyens pour y parvenir, il a avalisé la récente réduction de la semaine à 38 heures mais souhaite que cette norme nouvelle ne soit pas dépassée. Parallèlement, abandonnant ses réticences antérieures, il a, à partir de 1982, négocié une telle réduction pour le secteur public relevant de lui, à la condition que les finances publiques n'en souffrent pas. On peut ajouter que, même s'il reconnaît un rôle à l'emploi à

temps partiel et au partage du travail dans la politique de l'emploi, ses programmes visent à fournir un travail à temps plein aux chômeurs.

SITUATION ACTUELLE

(i) Durée hebdomadaire et journalière du travail

66. Jusqu'en 1982, la norme de la durée du travail était de 40 heures par semaine. Au cours des dernières années déjà, environ un tiers des travailleurs à temps plein bénéficiait d'une semaine inférieure à cette norme. Dans certains secteurs, l'égalité des horaires des ouvriers et des employés avait été obtenue. Et, dès le début de la décennie 70, la revendication syndicale d'une semaine de 35 heures avait été satisfaite dans les secteurs houiller, pétrolier et portuaire. Depuis 1982, de nombreux accords ont été passés, réduisant de 40 à 38 heures la durée hebdomadaire du travail, sans réduction proportionnelle du salaire, mais moyennant certains rééquilibrages de productivité.

67. La récession actuelle a suscité l'apparition de mesures temporaires de partage du travail en vue de limiter les licenciements. Il s'est agi principalement d'une réduction de la semaine à 4 jours, avec une diminution correspondante du salaire, et, moins fréquemment, de retraites anticipées, d'allongement sans rétribution des congés annuels et d'une diminution des heures supplémentaires. Comme ces formules de travail à temps réduit se heurtent à de grandes difficultés de procédure dans le cas de recours aux juridictions d'arbitrage, elles ont été généralement adoptées par accords individuels.

68. La tendance officielle est de réduire les heures supplémentaires et il s'est même produit que les juridictions d'arbitrage imposent cette réduction contre le gré des travailleurs. Comme la réduction de la durée hebdomadaire du travail peut avoir pour effet un certain accroissement des heures supplémentaires, l'effet global de ces deux tendances contradictoires est relativement restreint.

(ii) Durée annuelle du travail

69. Il existe une tendance à l'accroissement du travail à temps partiel et du travail temporaire. Au cours des cinq dernières années, la part de ce dernier dans l'emploi total est passée de 15,9 à 17,1 %. Quant au travail à temps partiel, il a augmenté, entre 1978 et 1982, de 12 % contre 4,9 % seulement pour l'emploi total. Les droits des travailleurs à temps partiel et à temps réduit en matière de congés annuels et de congés de maladie n'ont encore été que partiellement reconnus.

70. Dans le secteur public, le travail à temps partiel a également progressé. Dans le secteur public fédéral, il est temporairement autorisé, mais les travailleurs concernés, s'ils disposent du droit à un congé annuel proportionnel, ne bénéficient pas des droits liés à un déroulement normal de carrière. Certains Etats ont récemment introduit des formules de partage du travail sous forme de travail à temps partiel.

71. Enfin, pendant les deux années suivant un accouchement, les femmes ont le droit de travailler à temps partiel.

72. La réduction récente de la semaine de travail à 38 heures a, en principe, été appliquée sur base d'un mois de travail de 19 jours ouvrables, tandis que les secteurs où elle est de 36 ou 35 heures fonctionnent sur la base de deux quinzaines de 9 jours. Dans l'aménagement de ce temps de travail, on assiste à une flexibilité croissante.

(iii) Age du travail

73. Le gouvernement fédéral a mis en oeuvre un programme de formation professionnelle à l'issue de la scolarité, ce qui retarde d'autant l'entrée sur le marché du travail. En 1983, quelque 15.000 jeunes ont fréquenté les cours organisés à cette fin.

74. L'âge de la retraite est ordinairement de 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes, et il n'y a pas eu récemment de modification à ce principe.

75. Toutefois, comme la crise actuelle a particulièrement affecté les travailleurs âgés, surtout masculins, plusieurs firmes importantes ont, en 1982 et 1983, mis en oeuvre des formules d'incitation à la retraite anticipée comme alternative au licenciement. Ces mesures ont été, dans l'ensemble, bien accueillies, mais elles ne constituent pas en soi une nouveauté car certains secteurs les appliquaient déjà depuis une vingtaine d'années.

POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

(i) Employeurs

76. Ils ont manifesté une vive opposition à la réduction de la réduction hebdomadaire du travail, dont ils redoutent un accroissement des coûts. Celui-ci, ajoutent-ils, est de nature à susciter des techniques épargnant la main-d'oeuvre. Cette réduction devrait, en outre, moins créer des emplois qu'augmenter le recours aux heures supplémentaires.

77. Ils ont cependant accepté la récente réduction, intervenue dans nombre de secteurs, de la semaine de travail à 38 heures, parce qu'elle avait en contrepartie un blocage des

revendications salariales pendant la durée de l'accord et parce qu'ils en escomptent une plus grande modération de leurs partenaires sociaux, notamment en ce qui concerne l'introduction des techniques nouvelles.

78. Ils préconisent une plus grande flexibilité de l'aménagement du temps de travail et sont, de ce fait, favorables au travail temporaire et au travail à temps partiel. En ce qui concerne le travail à temps réduit, ils se heurtent à la réticence, voire au refus, des juridictions industrielles.

(ii) Syndicats

79. Ils sont favorables à l'abaissement de la norme de la durée du travail sans réduction de salaire, qu'ils considèrent comme une forme de redistribution de la croissance et en même temps comme le moyen d'augmenter les occasions d'emploi.

80. Depuis le début de la décennie 70, ils revendiquent une semaine de 35 heures et ont réussi à l'obtenir dans certains secteurs. Ils sont à l'origine de la récente réduction à 38 heures dans de nombreux secteurs et ont accepté, pour l'obtenir, de mettre une sourdine à leurs revendications salariales.

81. Ils sont en principe opposés aux formules de partage du travail. Le travail à temps partiel n'est acceptable à leurs yeux que s'il ne se produit pas au détriment du travail à temps plein, ne consiste pas à répartir le chômage et ne se substitue pas au principe de la réduction du temps de travail.

82. Leur opposition au travail à temps réduit a été atténuée par la récession, mais ils sont opposés à une baisse correspondante du revenu salarial. Ce n'est qu'à titre temporaire et moyennant certaines garanties qu'ils ont accepté dans certains cas des mesures de cet ordre.

83. Ils n'ont pas de position arrêtée au sujet des heures supplémentaires, mais considèrent qu'elles ne doivent pas être une forme d'allongement de la durée du travail.

84. Ils acceptent le principe de la retraite anticipée et flexible pourvu qu'elle soit volontaire, mais donnent la préférence à une extension des congés sous diverses formes.

EVALUATIONS ET PERSPECTIVES

85. Il n'existe pas d'évaluation des effets des réductions récentes de la durée du travail et une telle évaluation est jugée hasardeuse en raison de la multiplicité des facteurs qui déterminent le niveau de l'emploi. En refusant tout a priori théorique ou idéologique, les analystes officiels considèrent

que la réduction de la semaine à 38 heures sans réduction correspondante des salaires a eu des effets contradictoires en ce qui concerne le partage du travail et le coût qui en résulte, et ils jugent impossible de calculer le solde de ces effets à court terme et à long terme.

86. Les employeurs, pour leur part, ont calculé que le passage de 40 à 35 heures de la semaine de travail accroîtrait le coût de la main-d'oeuvre de 14 à 21 % selon la modification qu'il entraînerait dans le montant des heures supplémentaires.

87. Selon une enquête menée au printemps de 1982 par le Bureau australien de statistique, les travailleurs, dans une proportion de 90 % et davantage, sont peu enclins à réduire leur temps de travail, mais les travailleurs âgés et les femmes y sont moins opposés que les autres. Plus d'un cinquième des travailleurs âgés de plus de 45 ans envisagent favorablement des formules de réduction du temps de travail en fin de carrière.

SOURCES

Autorités australiennes, "Reduced working time : recent Australian developments", août 1983.

AUTRICHE

INTRODUCTION

88. En Autriche, l'aménagement du temps de travail est du ressort de la loi, des conventions collectives et des accords d'entreprise.

89. Relevant précédemment de la politique du bien-être social, la réduction du temps de travail est actuellement considérée comme faisant aussi partie de la politique de l'emploi et cela en raison de l'évolution démographique, de la crise économique, et de l'évolution des techniques, dont on attend une croissance du chômage dans l'avenir proche.

POSITION DU GOUVERNEMENT

90. Le gouvernement considère que la réduction du temps de travail est un facteur important de la politique de l'emploi. Le Ministère des affaires sociales juge que l'effet sur l'emploi sera d'autant plus grand que la réduction sera plus forte et il préconise une réduction drastique et subite de la semaine à 35 heures ouvrables, avec une compensation salariale totale. Il est considéré que la compétitivité du pays n'en serait pas affectée en raison de sa position dans les échanges internationaux.

SITUATION ACTUELLE

(i) Durée hebdomadaire et journalière du travail

91. Depuis 1970, la durée hebdomadaire du travail a été graduellement réduite de 45 à 40 heures. Elle est répartie sur cinq jours ouvrables. Sauf exception, la journée de travail ne peut dépasser 9 heures.

92. Le déclin tendanciel de la durée du travail a été freiné au cours des dernières années et celle-ci a même légèrement augmenté en 1981-82.

93. Divers secteurs particuliers bénéficient d'une semaine de 37 ou 36 heures. Dans d'autres, les pauses journalières sont incluses dans le temps de travail. Un accord d'entreprise bancaire accorde une semaine de 38 heures 30, à temps flexible sans plage obligatoire.

(ii) Durée annuelle du travail

94. La durée des congés annuels, qui était de 3 semaines depuis 1965, a passé à 4 semaines en 1977, année où elle a aussi été portée à 5 semaines pour les travailleurs comptant 20 ans d'ancienneté chez le même employeur. En 1984, cette durée passera à 5 semaines pour tous les travailleurs et à 6 pour ceux qui comptent 25 ans de service chez le même employeur.

95. Des congés supplémentaires sont accordés aux travailleurs exerçant un travail de force dans des équipes de nuit.

96. Des formules de travail à temps réduit ont dû être instaurées dans certains secteurs en difficulté.

(iii) Age du travail

97. Dans plusieurs secteurs, après 35 ans de service, est ouvert un droit à la retraite anticipée, à 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes. Ce droit est également applicable aux agents des postes et des chemins de fer.

98. Les chômeurs aptes au travail bénéficient aussi d'un système de retraite anticipée, à 59 ans pour les hommes et 54 ans pour les femmes, s'ils ne peuvent être correctement recasés.

99. Ceux qui exercent un travail de force dans des équipes de nuit ont un régime spécial, leur accordant la retraite à 57 ans pour les hommes et 52 ans pour les femmes.

POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

(i) Employeurs

100. Ils ont, jusqu'à présent, rejeté fermement le principe de la réduction du temps de travail et marqué une préférence pour les formules d'horaire flexible. Ils ont tendance à compenser les réductions horaires par des heures supplémentaires.

(ii) Syndicats

101. Ils ont une position modérée et adapté à la conjoncture.

102. Ils ont, en principe, toujours revendiqué une réduction du temps de travail sans amputation des salaires, mais on estime que, globalement, ils se sont contentés de compensations de 75 %.

103. Plusieurs d'entre eux réclament la semaine de 35 heures mais certains souhaitent que son instauration soit progressive, et échelonnée selon l'ordre d'urgence.

EVALUATIONS ET PERSPECTIVES

104. Observant que, entre 1964 et 1979, l'emploi a pu être maintenu bien que la croissance de la productivité ait été très supérieure à celle de la production, le gouvernement en voit la cause dans les réductions du temps de travail intervenues au cours de cette période. Le Ministère des

Affaires sociales pense que l'effet sur l'emploi sera d'autant plus grand que la réduction du temps de travail sera plus forte.

105. Le gouvernement escompte qu'une réduction d'un tiers des heures supplémentaires entraînera une diminution de 1 % du chômage. Cette estimation est faite globalement, indépendemment de la taille des entreprises et du type d'activité économique et suppose l'absence de compensation sous forme d'accroissement de la productivité.

106. En 1982, l'Institut de recherche économique a estimé que, si la moitié de l'effet d'une réduction du temps de travail était destiné à être contrebalancé par l'accroissement de la productivité, elle aboutirait pour le reste à protéger l'emploi pendant deux ans.

107. Un système de retraite anticipée instauré en 1983 dans le secteur sidérurgique stipule qu'un tiers des emplois libérés devra être réoccupé par des jeunes de moins de 25 ans.

108. Le Conseil consultatif économique et social prépare, pour le printemps de 1984, en collaboration avec les partenaires sociaux, une étude sur la réduction du temps de travail et ses effets.

SOURCE

Autriche, Bundesministerium für soziale Verwaltung, Policy Division, "OECE country report, The reduction of working time in Austria", juillet 1983.

BELGIQUE

INTRODUCTION

109. En Belgique, la pratique de la concertation sociale est une longue tradition et, lorsqu'il légifère dans un domaine particulier de l'emploi, le gouvernement s'efforce toujours de laisser aux partenaires sociaux une marge de manoeuvre suffisante pour qu'ils puissent emporter l'adhésion de leurs mandants. Dans le cas d'échecs des négociations, le gouvernement est cependant parfois enclin à trancher. Récemment, l'aggravation de la position du pays en ce qui concerne le chômage l'a conduit à intervenir de façon assez marquée.

POSITION DU GOUVERNEMENT

110. Le gouvernement cherche à favoriser un partage du travail, notamment par le biais de l'aménagement du temps de travail. Dans cette perspective, il a créé un cadre juridique propre à permettre certaines expériences conventionnelles.

111. A la fin de 1982, il a présenté aux partenaires sociaux une proposition, connue sous le nom de "5-3-3", devant couvrir les années 1983 et 1984, et consistant à réduire le temps de travail de 5 %, à réaliser une embauche compensatoire de 3 %, le tout assorti d'une modération salariale de 3 %. Faute d'avoir pu obtenir un accord avec les partenaires sociaux, il a imposé cette modération salariale de 3 % et recommandé la conclusion de conventions collectives incluant les deux premières mesures. Cette recommandation a donné lieu à des applications diverses dans les secteurs d'activité ou les entreprises. Si cette recommandation n'était pas suivie d'effets, la masse salariale correspondant à la modération devrait être versée à un Fonds de l'emploi, destiné à la création d'emplois, à l'équilibrage de la sécurité sociale et à la reconversion industrielle.

SITUATION ACTUELLE

(i) Durée hebdomadaire et journalière du travail

112. La durée légale du travail est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Sauf dérogations strictement prévues par la loi, le travail supplémentaire est interdit et réprimé pénalement.

113. Les conventions collectives, sectorielles et d'entreprises, ont décidé, depuis plusieurs années, une réduction graduelle. Au début de 1981, près de 70 % des salariés, ceux des services publics compris, travaillaient moins de 40 heures par semaine et 45 % d'entre eux 38 heures ou moins. En 1983, la semaine de 38 heures devrait être généralisée et l'objectif poursuivi est une durée hebdomadaire de 36 heures. Cet objectif est déjà atteint depuis plusieurs années dans certaines activités.

114. Un projet d'accord entre l'Etat et les partenaires sociaux a été avancé. Il consisterait à réduire la durée hebdomadaire du travail à 32 heures avec une réduction salariale proportionnelle. La création d'emplois qui en résulterait serait subventionnée par l'Etat, qui rembourserait les frais administratifs d'embauche et compenserait partiellement la perte de revenu des salariés.

115. Avec l'objectif d'améliorer l'utilisation des capacités d'entreprise sans augmentation trop substantielle des coûts, le gouvernement s'efforce d'encourager une division du travail sous forme d'une augmentation du nombre d'équipes par poste de travail.

(ii) Durée annuelle du travail

116. Au cours des dernières années, la réduction du temps de travail a souvent pris la forme d'un allongement des congés annuels. Par ailleurs, l'octroi de congés de circonstance, parental ou de formation, par exemple, a été facilité.

117. Le gouvernement s'efforce de favoriser le travail à temps partiel dans les secteurs privé et public. Depuis 1980, ce mode de travail a reçu, notamment par l'adaptation de la sécurité sociale, une protection juridique, qui consacre sa réalité et son intérêt comme moyen de répartir le travail disponible. Dans certains cas, pendant dix ou cinq ans au cours de la carrière, le mi-temps peut être transformé en quart de temps. En plus de ses objectifs sociaux, le temps partiel est considéré explicitement comme un instrument de la politique de l'emploi.

(iii) Age d'activité

118. Indépendamment de leur objectif permanent d'amélioration des conditions de travail de certaines catégories de travailleurs, les régimes de pré-retraite sont, en période de crise, considérés comme des tentatives de répartir le travail disponible.

119. L'âge normal de la retraite est de 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes.

120. Des lois de 1977 et 1979 permettent aux travailleurs du secteur privé et aux agents contractuels et temporaires du secteur public, à l'âge de 60 ans pour les hommes et de 55 ans pour les femmes,de quitter volontairement la vie professionnelle. Dans ce cas, l'employeur est tenu d'embaucher en remplacement un travailleur de moins de 30 ans.

POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

(i) Employeurs

121. Ils sont résolument adversaires de la réduction conventionnelle du temps de travail, qui, en Belgique, est en moyenne la plus basse des pays de la Communauté européenne. Ils en redoutent une perte de compétitivité et, en conséquence, une hausse du chômage, soulignent la corrélation qui existerait en Belgique entre l'augmentation constante de celui-ci et les mesures non spontanées de réduction de la durée du travail. Ils sont, en outre, hostiles à l'intervention du gouvernement dans les problèmes d'aménagement du temps de travail.

122. En revanche, ils ne sont pas opposés au principe de réductions spécifiques, pourvu qu'elles n'entraînent pas d'augmentation du coût de la production.

(ii) Syndicats

123. Les différents syndicats belges cherchent à obtenir une réduction de la durée du travail, notamment de la durée hebdomadaire, mais n'ont pas pris de position formelle quant à l'objectif jugé souhaitable, bien que le chiffre de 32 heures soit parfois avancé.

124. Ils sont sceptiques au sujet de la possibilité de redistribuer le travail et de créer des emplois au moyen d'une extension de la pratique du travail à temps partiel.

125. Comme les employeurs, ils sont hostiles à l'intervention du gouvernement dans ces domaines.

EVALUATIONS ET PERSPECTIVES

126. Il a été avancé que l'application du système "5-3-3", par le biais de conventions sectorielles et d'entreprises, devrait aboutir à une création de 70.000 à 80.000 emplois supplémentaires, ce qui réduirait d'autant un chômage de l'ordre de 500.000 personnes.

127. Divers modèles prévisionnels, établis sur base d'hypothèses variées, notamment quant à l'évolution du montant des heures supplémentaires, du chômage à temps partiel, de la productivité, et visant à chiffrer l'effet de la réduction du temps de travail ont été présentés et donnent lieu à de larges controverses.

SOURCES

Ministère de l'emploi et du travail de Belgique, "Négociations collectives et politique économique", note préparée pour l'OCDE, 1983.

OCDE, Direction de la main-d'oeuvre, des affaires sociales et de l'éducation, Groupe de travail sur l'emploi, "Inventaire des mesures d'emploi et de la main-d'oeuvre : Belgique", [MAS/WP5(82)1/03], 14 octobre 1982.

COmmission des Communautés Européennes, "Memorandum sur la réduction et la réorganisation du temps de travail", présenté par la Commission au Conseil, 10 décembre 1982 [COM(82)809 final].

Commission des Communautés Européennes, "Recent measures implemented or envisaged in Member States regarding the reduction and reorganiation of working time", document de travail, avril 1983.

Commission des Communautés Européennes, "Die verkürzung und neugestaltung der arbeitszeit", document de travail, 1983.

DANEMARK

INTRODUCTION

128. Au Danemark, le débat sur la durée du temps de travail a été, jusqu'à présent, situé principalement dans le contexte général de la politique du welfare et du progrès social. Sans être ignoré ou négligé, l'effet que peut avoir sur l'emploi l'aménagement du temps de travail ne semble pas avoir prévalu sur les autres aspects plus généraux qui viennent d'être évoqués. La conjoncture économique actuelle a cependant suscité une réflexion et une recherche sur les conséquences que peuvent avoir sur le niveau d'activité et le produit national certaines mesures de réduction de la durée du travail.

POSITION DU GOUVERNEMENT

129. Tout en visant à la sauvegarde des équilibres généraux de l'économie nationale, le gouvernement est manifestement acquis à l'idée qu'une réduction de la durée du travail est, moyennant certaines précautions, de nature à engendrer une répartition plus étalée des offres d'emplois et, en conséquence, à créer de l'emploi, au sens défensif de l'expression. Il est donc favorable à une réduction de la durée du travail, pourvu qu'elle soit assortie de mesures d'accompagnement. En considération de la position concurrentielle du pays, il insiste particulièrement sur l'intérêt d'une coordination internationale en la matière.

130. Il est estimé que les mesures d'aménagement du temps de travail prises par les pouvoirs publics en fonction de leur objectif de progrès social, telles que les congés de maternité et parentaux, les congés sabbatiques et d'éducation, n'ont pas d'effet important en matière de création d'emplois. A ce dernier égard, parmi les mesures d'aménagement du temps de travail, à côté du recul de l'âge d'entrée dans la vie active et l'avancement de l'âge de départ en retraite, c'est la réduction hebdomadaire, journalière et annuelle du temps de travail qui a donné lieu au maximum de réflexion et de recherche. On notera qu'en principe le gouvernement ne cherche pas à s'immiscer dans les dispositions découlant de conventions collectives passées entre les partenaires sociaux.

SITUATION ACTUELLE

(i) Durée hebdomadaire et journalière du travail

131. Le principe général est la semaine de 40 heures, limite dépassée seulement par 16 % des hommes et 7 % des femmes. Depuis 1973, cette durée a été limitée à 38 heures pour le travail posté, qui ne touche que 5 % des salariés. Les deux heures ainsi libérées par semaine sont cumulées pour accroître le congé annuel.

132. L'objectif actuel est une semaine moyenne de 37 heures. Déjà, plus de 50 % des femmes et quelque 10 % des hommes travaillent moins de 40 heures par semaine, ce qui s'explique essentiellement par le travail à temps partiel, que pratiquent 41 % des femmes et 3 % des hommes. La pratique du temps partiel dépend pour 85 % du libre choix des travailleurs et pour 15 % des méthodes d'organisation de l'entreprise, et ne reflète pas une politique délibérée de répartition de l'emploi. En fait, ce mode de travail, pratiqué pour convenances personnelles, s'apparente à la pratique des horaires flexibles, qu'appliquent le quart des travailleurs des administrations et des professions indépendantes et près d'un cinquième des salariés.

(ii) Durée annuelle du travail

133. Depuis 1981, une cinquième semaine de congé annuel a été introduite. Pour les travailleurs postés existe, rappelons le, la possibilité d'y ajouter les heures cumulées de la réduction à 38 heures de la durée du travail hebdomadaire, ce qui représente quelque trois semaines supplémentaires. L'application de la même formule pour le passage proposé à la semaine de 37 heures aboutirait à un surcroît de congé annuel de plus d'une semaine. Selon une enquête très récente de l'Institut de recherche sociale, la population n'est guère favorable à une extension du congé annuel et accorde sa préférence à d'autres modes de réduction du temps de travail.

(iii) Age d'activité

134. L'âge de la retraite reste normalement fixé à 67 ans. Depuis 1979, il existe, au profit des seuls travailleurs syndiqués, un système de pré-retraite à 60 ans. L'opinion publique, dans la proportion des deux tiers, est favorable à l'abaissement de l'âge de la retraite.

POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

(i) Employeurs

135. Les employeurs ne partagent pas l'idée qu'une réduction générale du temps de travail soit de nature à créer des emplois, car ils jugent qu'elle risque d'être nuisible à leur capacité concurrentielle. Leur organisation soutient l'idée d'un régime de retraite partielle à partir de 60 ans combinée à un travail à temps partiel, combinaison qui permettrait aux prestations de retraite de compenser la perte de salaire. Une proposition originale des employeurs consiste à utiliser le temps de travail partiel des travailleurs âgés pour la formation des jeunes travailleurs.

(ii) Syndicats

136. Partisans par principe de toute réduction de la durée du travail et visant la semaine de 35 heures, les syndicats sont hostiles à la formule du travail à temps partiel, jugée trop individualiste, propre à ébranler les conquêtes sociales collectives par la création d'un deuxième marché du travail.

EVALUATIONS ET PERSPECTIVES

137. Aucun bilan ne paraît disponible en ce qui concerne les effets sur l'emploi des mesures antérieures de réduction du temps de travail, mais il convient de rappeler qu'elles ont, jusqu'à présent, été surtout considérées comme une conquête de progrès social. Pour l'avenir, c'est essentiellement dans le domaine de la réduction de la durée hebdomadaire du travail qu'ont été faites des simulations théoriques, afin, notamment, de calculer l'effet sur une période de cinq ans de la réduction d'une heure hebdomadaire en 1983. En fonction de contraintes diverses et d'hypothèses tenant à la sauvegarde de la balance des paiements, à la hausse de la productivité et à l'extension du secteur public, le Ministère des finances estime que la dite mesure devrait aboutir à supprimer entre 30 % et 60 % du chômage. Pour l'obtention de ce résultat, d'autres conditions rigoureuses sont jugées nécessaires, à savoir l'absence de compensation pour perte de salaire, la non diminution du temps d'utilisation des équipements et un effort de formation pour éviter des pénuries de qualifications.

SOURCES

Denmark Ministry of Labour, Economic-statistical adviser, "Working time conditions on the Danish labour market", june 1983.

Denmark Ministry of Finance, "Samfundsokonomiske virkninger af en nedsaettelse af arbejdstiden", 1982 (résumé en anglais fourni par le Ministère du travail).

Denmark Economic Council, "Dansk okonomi", 1982 (résumé en anglais fourni par le Ministère du travail).

Commission des Communautés Européennes, "Memorandum sur la réduction et la réorganisation du temps de travail" présenté par la Commission au Conseil, 10 décembre 1982 [COM(82)809 final].

ESPAGNE

INTRODUCTION

138. En Espagne, la durée du travail est fixée à la fois par les Ordonnances du travail et les Conventions collectives, sous réserve d'une durée maximale imposée par la loi. Celle-ci organise aussi la durée du repos et ses modalités obligatoires, et réglemente également les heures supplémentaires. La loi promulguée en 1976 donne au gouvernement le droit d'abaisser progressivement la durée hebdomadaire et annuelle du travail en fonction de la situation économique et sociale.

POSITION DU GOUVERNEMENT

139. Au cours des dernières années, le gouvernement a, de façon continue, élaboré une législation visant à la réduction de la durée du travail. La réglementation des heures supplémentaires a eu pour objectif explicite la lutte contre le chômage.

SITUATION ACTUELLE

(i) Durée hebdomadaire et journalière du travail

140. La durée maximale du travail, qui, selon la loi de 1976, était de 44 heures par semaine et de 9 heures par jour a été, en 1980, abaissée à 43 heures hebdomadaires et 42 heures pour le travail continu, avec maintien de la limite journalière antérieure.

141. Un projet de loi voté par les Cortes le 29 juin 1983 établit une nouvelle réduction à 40 heures par semaine.

142. Dans le cas du travail continu, la pause-repas peut être conventionnellement comptée dans les heures ouvrées.

(ii) Durée annuelle du travail

143. L'accord-cadre syndical de janvier 1980 a réduit de 1,3 % la durée annuelle du travail et, au cours des deux années suivantes, une nouvelle diminution de 4,6 % a été effectuée. De leur côté, les Conventions de branches ont, entre 1978 et 1982, opéré une réduction de 5,3 % de la durée annuelle du travail tandis que les Conventions d'entreprises aboutissaient à une diminution moyenne de 2,7 %.

144. Jusqu'à la loi du 29 juin 1983, tout travailleur avait droit à au moins 23 jours ouvrables de congés payés, les mineurs de moins de 18 ans et les travailleurs de plus de 60 bénéficiant d'un mois de congés payés. La loi votée le 29 juin 1983 a porté à 30 le nombre minimum de jours de congés payés annuels.

145. La loi limite à 14 le nombre de jours fériés non récupérables.

146. Le travail partiel survenant pour des raisons économiques, c'est-à-dire le passage d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel ou, en d'autres termes, la mise en chômage partiel, est soumis à une autorisation administrative.

147. Quant au travail à temps partiel proprement dit, qui correspond en fait à une activité marginale ou à une pluri-activité, il est largement répandu et certaines dispositions légales le rendent attrayant.

SOURCES

Ministère espagnol du travail et de la sécurité sociale, "Rapport sur la réduction de la durée du temps de travail", juillet 1983.

Autorités espagnoles, "Evolution de la durée du travail dans la réglementation à caractère général depuis la Loi sur les relations de travail et jusqu'à l'actuel projet de 1983", juillet 1983.

Autorités espagnoles, "Note d'information sur la situation espagnole en matière de diminution de la durée du travail dans le but de répondre à la demande d'information du Comité de la main-d'oeuvre et des affaires sociales de l'OCDE", juillet 1983.

M. Alonso Olea, "Crise et partage du travail", Centre d'études juridiques européennes, document d'un colloque organisé à Genève en avril 1983.

ETATS-UNIS

INTRODUCTION

148. Aux Etats-Unis, on constate une tendance modérée à la diminution du temps de travail. Elle correspond essentiellement à la hausse des standards de vie et prend surtout la forme d'un allongement des congés annuels. La diminution récente de la durée du travail est attribuable à des réductions d'activité au sein d'entreprise atteintes par la crise.

POSITION DU GOUVERNEMENT

149. Le gouvernement des Etats-Unis s'est traditionnellement abstenu de mener une politique active de réduction de la durée du travail ou de répartition du fardeau du chômage. Au cours de la récente récession, ce dernier objectif est cependant apparu dans la législation, qui a cherché à inciter les Etats à adopter des mesures propres à partager le travail et à recourir davantage au travail à temps partiel. Il ne s'agit cependant pas d'une législation contraignante et il n'est pas encore possible de savoir dans quelle mesure les Etats y ont donné suite. Le gouvernement n'a pas agi sur la diminution des heures ouvrées entraînées par les réductions d'activité consécutives à la crise.

SITUATION ACTUELLE

(i) Durée hebdomadaire et journalière du travail

150. En principe, la norme de la durée hebdomadaire du travail est de 40 heures pour les travailleurs à temps plein, mais la durée effective varie très fortement en fonction de critères tels que la profession, le sexe, l'âge et le statut familial. Elle a peu évolué à long terme, mais a connu une légère diminution pendant la décennie 70. Comme une durée supérieure à 40 heures est relativement fréquente, la moyenne des heures ouvrées est, dans l'ensemble, un peu supérieure à 40 heures en ce qui concerne les travailleurs à temps plein et très inférieure à 40 heures pour l'ensemble de la main-d'oeuvre, ceci en raison du développement du travail à temps partiel. En 1979, les chiffres étaient de 42,6 heures pour les premiers et de 38,5 heures pour l'ensemble de la main-d'oeuvre, y compris les travailleurs exerçant une pluri-activité. Dans les tâches de production et d'exécution du secteur privé non agricole, secteur où l'on trouve le plus le travail à temps partiel, la durée moyenne des heures ouvrées hebdomadaires passa de 37,7 heures en 1978 à 35,5 heures en 1979.

151. Certains Etats ont mené des actions spécifiques de sauvegarde de l'emploi par le raccourcissement des horaires et la répartition du travail, mais ces actions ne sont pas numériquement importantes. Mais les mouvements spontanés de l'économie ont eu un effet plus visible. Dans l'industrie manufacturière, par exemple, la conjoncture de récession a, dans les tâches de production et d'exécution, entraîné une régression des heures ouvrées hebdomadaires, qui passèrent de 40,2 en 1979 à 38,9 en 1982. Mais, de cette situation conjoncturelle, on ne peut tirer de conclusions liées à des tendances à long terme.

(ii) Durée annuelle du travail

152. On constate une tendance à l'allongement des congés payés annuels et c'est sans doute ce phénomène qui a le plus affecté insensiblement la durée du travail. La mesure statistique de ce phénomène reste encore très fragmentaire et il n'est pas encore possible de tirer des conclusions significatives de l'information disponible. Il s'agit d'ailleurs peut-être d'un processus qui n'en est qu'à ses débuts, car la durée des congés annuels reste relativement faible par rapport à ce qu'elle est dans nombre d'autres pays.

153. Les formules de travail à temps partiel ont fait aussi de larges progrès au cours de la décennie écoulée. Elles correspondent à des évolutions démographiques et sociales plus qu'économiques. Elles ont surtout été adoptées par les jeunes et les femmes qui ont récemment accédé au maché du travail, et qui ne sont disponibles que pour cette forme de travail. La croissance du secteur des services a été favorable à cette évolution.

154. La conjoncture de crise a cependant nécessité le licenciement à temps partiel d'un nombre croissant de travailleurs. Dans le secteur non agricole, les travailleurs affectés par de telles mesures sont passées de quelque deux millions en 1979 à près de 6 millions et demi à la fin de 1982. Il s'agit de licenciements pour des raisons économiques, commandés par les mouvements spontanés du marché et non des politiques délibérées de l'emploi ou d'un choix volontaires de ceux qui sont soumis à ces restrictions.

(iii) Age d'activité

155. Il semble s'agir d'un domaine relevant essentiellement d'évolutions spontanées à long terme.

POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

(i) Employeurs

156. Le respect des mécanismes du marché n'implique pas d'autre position de principe de la part des employeurs. Leurs méthodes d'organisation consacrent en pratique les conséquences de l'évolution économique. Par exemple, le nombre d'entreprises accordant une extension des congés payés va croissant.

(ii) Syndicats

157. L'action des syndicats a relativement peu porté sur des problèmes de durée du travail. Par certaines conventions collectives, ils ont réussi à obtenir sa réduction, mais il s'agit de cas limités concernant un nombre peu important de travailleurs.

EVALUATIONS ET PERSPECTIVES

158. En raison du degré à peu près inexistant d'interventionisme, le problème d'une évaluation des politiques de réduction de la durée du travail ne se pose pas. Celle-ci correspond soit à l'évolution historique du progrès social et économique, soit à des ajustements conjoncturels spontanés.

SOURCES

United States Department of Labor, "Report on the reduction and reorganization of working time, prepared for OECD", June 1983.

J. Neipert Hedges and D.E. Taylor, Recent trends in working hours edge downward, Monthly Labor Review, March 1980.

R.W. Bednarik, Worksharing in the U.S. : its prevalence and duration, Monthly Labor Review, July 1980.

S.J. Smith, Estimating annual hours of labor force activity, Monthly Labor Review, February 1983.

R.W. Bednarzik, Short workweeks during economic downturns, Monthly Labor Review, June 1983.

FINLANDE

INTRODUCTION

159. Jusqu'à présent, les mesures d'aménagement du temps de travail ont répondu à une tendance à long terme d'amélioration du bien-être social mais, sans que l'on puisse constater aucun déterminisme en la matière, les effets sur l'emploi sont pris actuellement davantage en considération.

POSITION DU GOUVERNEMENT

160. Le gouvernement issu des élections de 1983 a inscrit à son programme une concertation avec les organisations professionnelles au sujet d'une réduction du temps de travail et d'une plus grande flexibilité de son aménagement. On cherche à accroître la possibilité d'un temps partiel volontaire. Un projet de loi sera déposé en vue d'établir un système flexible de départ à la retraite, des formules de retraite partielle et un abaissement de l'âge de la retraite pour certaines professions. Les décisions devraient être accélérées en raison du dépôt récent du rapport de la Commission sur l'âge de la retraite et du dépôt prochain, prévu pour septembre 1983, de celui de la Commission sur le temps de travail.

161. Le Ministre du travail s'est déclaré favorable en principe à une réduction du temps de travail. Le gouvernement est cependant soucieux de préserver la productivité et la position concurrentielle du pays et souhaite une coordination internationale. L'intention est de procéder par étapes et de limiter en même temps les possibilités d'heures supplémentaires.

SITUATION ACTUELLE

(i) Durée hebdomadaire et journalière du travail

162. La loi a ratifié en 1970 le passage conventionnel, effectué depuis quelques années, à la semaine de 40 heures et de 5 jours. La durée moyenne effective de travail de la population active est restée actuellement de 40 heures par semaine.

163. Des conventions collectives ont, dans la plupart des branches, réduit le temps de travail à des niveaux inférieurs aux maximums légaux. Pour les fonctionnaires civils, la durée hebdomadaire du travail est en moyenne de 35 heures. Le travail posté à trois équipes, qui concerne 5,6 % de la population active, est de 36 heures par semaine. Les travailleurs ayant des horaires variables ou irréguliers, tels ceux de la restauration ou des transports, ont un horaire de 36 à 38 heures par semaine. Une législation est en préparation pour les conducteurs de véhicules, les marins et diverses catégories de travailleurs à temps partiel.

164. La formule du travail à temps partiel a relativement peu progressé au cours des dernières années. En 1980, une proportion de 10,4 % de la population active, soit 4,3 % des hommes et 17 % des femmes, était concernée par ce système, c'est-à-dire que ces travailleurs avaient une semaine inférieure à 35 heures, et 6,9 % de ceux-ci une semaine inférieure à 30 heures.

(ii) Durée annuelle du travail

165. Depuis 1979, les congés annuels ont une durée de 4 semaines, et de 5 semaines après trois ans chez le même employeur. Ce délai sera réduit à un an après le 1er janvier 1984. Les fonctionnaires âgés ont droit à une sixième semaine.

166. La durée annuelle du travail peut cependant être affectée par les congés sociaux et les congés-éducation. En principe, après une année d'emploi, un travailleur a droit à un congé maximum de neuf mois sans salaire dans les trois années qui suivent. Le congé-éducation sans perte de salaire est relativement rare. Il est en moyenne d'une journée de travail par an pour les ouvriers et de trois journées pour les employés.

(iii) Age d'activité

167. Les progrès continus de l'éducation et de la formation ont sans cesse reculé l'âge d'entrée dans la vie active. La scolarité obligatoire est de neuf années et va jusqu'à l'âge de 16 ans. Environ la moitié de la classe d'âge poursuit ces études après cet âge.

168. L'âge normal de la retraite est de 65 ans, et 63 ans pour les fonctionnaires civils. Les conventions collectives ont, dans de nombreuses branches d'activité, abaissé cet âge. Une Commission sur l'âge de la retraite vient de déposer son rapport, qui recommande l'abaisement de l'âge pour certaines catégories et un système de retraite partiel.

POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

(i) Employeurs

169. Ils ne sont pas partisans d'une réduction du temps de travail, à cause de sa répercussion sur les coûts et la productivité, ainsi que de son effet dépressif sur l'emploi. Ils proposent, en revanche, une plus grande flexibilité des horaires et une extension du travail à temps partiel. Ils estiment que l'abaissement de l'âge de la retraite n'est pas justifié en raison du vieillissement tendanciel de la population, mais acceptent l'idée d'un système flexible de retraite.

(ii) Syndicats

170. Ils sont favorables à une réduction du temps de travail. A cette fin, ils proposent la diminution de moitié des heures supplémentaires autorisées et une réduction des cas d'application de celles-ci. Ils revendiquent un congé annuel de six semaines. Ces diverses propositions n'ont pas été acceptées lors des dernières négociations collectives. Les syndicats acceptent l'idée que la réduction du temps de travail entraîne celle des hausses salariales.

EVALUATIONS ET PERSPECTIVES

171. L'effet sur l'emploi des mesures en discussion fait l'objet des préoccupations du gouvernement. On considère que la réduction du temps de travail pourrait, selon les secteurs, soit aboutir à des créations d'emploi, directement ou bien indirectement dans le secteur des loisirs, soit n'avoir aucun effet, soit engendrer des réductions d'emploi. Un effet favorable sur l'emploi est censé devoir dépendre d'un maintien des capacités de production. On ne redoute guère une extension concomitante du travail clandestin.

172. On estime qu'une expérience en cours de travail à temps partiel volontaire pour les fonctionnaires civils de l'administration centrale permet d'offrir des emplois temporaires surtout aux jeunes.

173. En revanche, les congés-éducation sans perte de salaire sont trop peu importants pour avoir de répercussion sous forme d'embauche de substitution. Quant à la Commission sur l'âge de la retraite, elle a constaté que le système d'abaissement de l'âge de la retraite pour les vétérans de la guerre n'avait pas abouti à des recrutements de remplacement.

174. Les syndicats pensent que, à côté de leur objectif social, les congés-éducation et les formules d'abaissement de l'âge de la retraite auront des effets favorables sur l'emploi mais que ces effets ne seront pas assez importants pour devenir l'argument principal de leurs revendications.

175. Le dépôt, en septembre 1983, du rapport de la Commission sur le temps de travail devrait apporter de nouvelles précisions sur les vues du gouvernement et des partenaires sociaux quant aux effets sur l'emploi de la réduction du temps de travail.

176. L'effet sur l'emploi de la réduction du temps hebdomadaire du travail découlant des conventions collectives n'a pas, jusqu'à présent, été évalué.

SOURCE

Finland Ministry of Labour, "Reduction of working time", June 1983.

FRANCE

INTRODUCTION

177. La France est un des pays où la réduction du temps de travail fait l'objet d'une politique vigoureuse du gouvernement. Les différents cabinets qui se sont succédés depuis 1981 ont pris des mesures importantes, contraignantes ou incitatives, en ce domaine, qui relèvent à la fois de la loi et des conventions collectives.

POSITION DU GOUVERNEMENT

178. Le gouvernement s'est fixé pour objectif d'aboutir en 1985 à une durée moyenne hebdomadaire du travail de 35 heures. Il souhaite le développement du travail à temps partiel, qu'il estime propre à améliorer la situation de l'emploi, et il a légiféré dans les différents domaines de l'aménagement du temps de travail, notamment l'âge d'entrée dans la vie active, sous forme de contrats de formation, et l'âge de cessation d'activité, sous forme de systèmes de pré-retraite.

SITUATION ACTUELLE

(i) Durée hebdomadaire et journalière du travail

179. En janvier 1982, une ordonnance gouvernementale a repris pour l'essentiel les stipulations de l'accord-cadre interprofessionnel signé le 17 juillet 1981 par les représentants des partenaires sociaux au niveau national et a édicté diverses dispositions dans l'aménagement du temps de travail.

180. Les normes établies par ces dispositions réduisent de 40 à 39 heures la durée légale hebdomadaire du travail, la durée maximale de la journée étant fixée à 10 heures. Au-delà d'une certaine limite, les heures supplémentaires sont soumises à autorisation et le travail par équipe également est réglementé.

181. Suite à ces dispositions, de nombreux accords de branche ont été conclus, prévoyant des aménagements de la durée du travail destinés à entraîner à plus ou moins longue échéance la réduction de celle-ci.

182. Certains accords d'entreprise assortissent la réduction consentie d'une condition d'accroissement de la productivité, sous forme quantitative ou qualitative.

183. L'ordonnance de janvier 1982 a réduit dès l'année 1983 la durée du travail posté à 35 heures par semaine.

184. En vertu du contrat dit de solidarité, les entreprises qui, entre autres mesures d'aménagement, appliquent des réductions du temps de travail bénéficient d'exemptions de cotisation à la sécurité sociale. En juin 1982, une proportion de 5 % des contrats conclus jusqu'alors concernait une réduction du travail hebdomadaire. Au printemps 1983, le nombre de contrats souscrits avait été plus que décuplé, mais cette proportion était tombée à 2 %.

185. Dans certains organismes publics, les salariés ont la possibilité d'opter pour un mi-temps ou un 4/5 de temps, soit sous la forme de réduction de la durée journalière, soit sous celle d'un travail de quatre jours par semaine. Les réductions du temps de travail sont assorties d'une compensation salariale de 100 % pour la première heure et réduite au-delà jusqu'à 50 %.

(ii) Durée annuelle du travail

186. Depuis janvier 1981, un certain nombre de dispositions légales ont été prises visant à préciser le statut des travailleurs à temps partiel, à simplifier son accès et à assurer de meilleures conditions pour les salariés. La plupart des accords de branche prévoient la possibilité de recourir au temps partiel, mais les conditions pratiques de son application relèvent des accords d'entreprise.

187. L'ordonnance de janvier 1982 a porté à cinq semaines la durée des congés payés annuels.

(iii) Age d'activité

188. Selon l'ordonnance de janvier 1982, l'âge de la retraite a, à partir du 1er avril 1983, été ramené à 60 ans pour tous les travailleurs ayant versé des cotisations à la sécurité sociale pendant 37,5 ans. Il est en outre proposé d'appliquer un régime général de retraite anticipée à 55 ans.

189. L'application du système de retraite anticipée à 55 ans est un des critères permettant aux employeurs de bénéficier des avantages des contrats de solidarité. En juin 1982, 95 % des contrats déjà conclus l'avaient été sur ce critère. Au printemps 1983, était atteinte une proposition équivalente, à savoir 94 % de retraites anticipées plus 4 % de retraites progressives.

POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

(i) Employeurs

190. Ils ont signé l'accord-cadre de juillet 1981, mais maintiennent une hostilité complète à la réglementation par voie législative des problèmes relatifs à la durée du travail.

191. Ils estiment que la réduction à 35 heures de la semaine de travail aurait des effets défavorables sur la situation du chômage parce qu'elle affecterait gravement les coûts de production et la position concurrentielle de l'économie nationale.

192. Au sein des entreprises, ils ont fréquemment organisé des systèmes de travail à temps partiel, d'horaires flexibles et de réduction du temps de travail posté.

(ii) Syndicats

193. Les syndicats revendiquent la semaine de 35 heures à bref délai et, pour atteindre cet objectif, réclament un échelonnement rapide de la réduction de la durée du travail. C'est en raison d'une réduction jugée trop faible que l'un des principaux d'entre eux a refusé de ratifier l'accord cadre de 1981.

194. Cette revendication est l'un des soucis principaux des syndicats et c'est la raison de leur scepticisme quant aux effets sur l'emploi des mesures prises jusqu'à présent.

EVALUATIONS ET PERSPECTIVES

195. Il est malaisé d'établir un bilan ou une prévision des effets que peuvent avoir sur l'emploi les mesures de réduction du temps de travail et les estimations avancées ont donné lieu à de vives controverses.

196. Un modèle, construit selon certaines hypothèses, évalue à 1.200.000 le nombre d'emplois qui devraient être créés d'ici à 1986, à savoir 500.000 Dans l'industrie, 400.000 dans les services et environ 250.000 dans la construction, et prévoit que, à cette date, le chômage devrait être ramené à 550.000 personnes.

197. En ce qui concerne les essais de bilans des mesures prises depuis janvier 1982, la Direction de la prévision de l'emploi du ministère concerné estime à 70.000 le nombre des emplois que ces mesures ont permis de préserver ou de créer. De son côté, l'Institut national de la statistique calcule une fourchette de 14.000 à 28.000, ce qui, pour l'industrie, représente entre 0,2 et 0,4 % des effectifs. Une controverse scientifique s'est développée à propos de cette divergence et le gouvernement s'est rallié à la première de ces estimations.

198. En juillet 1983, le Ministre de l'emploi estimait également que, sans les mesures prises, l'accroissement du chômage aurait été de 300.000 personnes, soit 183.000 de plus que l'augmentation enregistrée, et observe en outre que la création d'emplois conduit à l'apparition de nouveaux demandeurs sur le marché. Une nouvelle controverse a surgi à cet égard, en raison des modifications intervenues entre temps

dans la comptabilisation du chômage, notamment la radiation des jeunes en contrat de formation et d'une certaine proportion de chômeurs de longue durée.

199. Au début de 1983, une troisième et vive controverse s'est élevée entre le gouvernement et la Confédération patronale au sujet de l'évaluation du coût pour les entreprises d'une réduction de la durée du travail, évaluation destinée à déterminer des compensations propres à favoriser l'embauche. Ces évaluations varient du simple au double pour 1982 et davantage encore pour 1983.

200. En ce qui concerne le point particulier des départs en pré-retraite, le Ministre du travail souligne les très faibles effets qu'ils ont eu sur l'embauche de remplacement.

201. En fonction de l'expérience acquise avec ce premier train d'aménagements, le gouvernement s'emploie à mettre au point un nouvel arsenal de mesures, en vue de faire face à la montée du chômage à laquelle il s'attend comme conséquence de son plan de rigueur contre l'inflation et la détérioration du déficit budgétaire.

SOURCES

Ministère français des affaires sociales et de la solidarité nationale, Délégation à l'emploi, "Enquête de l'OCDE sur la réduction de la durée du travail. Eléments de réponse", juillet 1983.

Ministère des affaires sociales et de la solidarité nationale, Services des études et de la statistique, "Evolution de la durée du travail en 1982", juin 1983.

- "Le Bilan des contrats de solidarité conclus en 1982", juin 1983.

-"Quel est l'effet de la baisse de la durée du travail sur l'emploi ?", juin 1983.

Economie et statistique, avril 1983, "Des 40 heures aux 39 heures : processus et réactions des entreprises".

Commission des Communautés Européennes, "Memorandum sur la réduction et la réorganisation du temps de travail", présenté par la Commission au Conseil, 10 décembre 1982 [COM(82)809 final].

- "Recent measures implemented or envisaged in Member States regarding the reduction and reorganisation of working time", document de travail, avril 1983.

- "Die verkürzung une neugestaltung der arbeitszeit", document de travail, 1983.

ISLANDE

INTRODUCTION

202. Le problème de la réduction de la durée du travail n'est pas à l'ordre du jour en Islande.

POSITION DU GOUVERNEMENT

203. Le gouvernement n'intervient en cette matière que pour autant qu'elle concerne le bien-être de la population. Ainsi, a-t-il récemment décidé l'allongement des congés annuels et instauré un jour férié supplémentaire.

204. Il juge que la durée du travail ne relève que des partenaires sociaux et la loi se borne à confirmer les accords passés par ceux-ci.

SITUATION ACTUELLE

(i) Durée hebdomadaire et journalière du travail

205. La durée légale du travail est de 40 heures par semaine, mais les pauses payées la réduisent en fait à 37,5 heures. La semaine de 5 jours ouvrables.

206. La fixation de la durée du travail par équipes ne relève pas de la loi mais d'accords entre partenaires et elle est généralement de 36 heures dans un système de trois équipes de 8 heures.

207. En ce qui concerne les heures supplémentaires, la loi impose un repos continu d'au moins 10 heures.

(ii) Durée annuelle du travail

208. Les congés légaux annuels se montent à 24 jours ouvrables.

POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

209. Ni les uns ni les autres n'ont mis à l'ordre du jour des négociations récentes une réduction de la durée du travail, et aucune revendication ou idée n'a été émise à cet égard.

SOURCE

Autorités islandaises, "Working time in Iceland", août 1983.

JAPON

INTRODUCTION

210. Au Japon, la réduction du temps de travail est considérée comme une amélioration du bien-être, conséquence de la croissance économique et des progrès de la productivité, non comme une méthode de création d'emplois. Les dispositions en ce domaine relèvent d'accords entre partenaires sociaux et ne sont pas décidées par voie législative.

POSITION DU GOUVERNEMENT

211. C'est dans cet esprit que le gouvernement s'est efforcé d'orienter l'économie nationale vers une réduction du temps de travail. Son objectif est d'améliorer la qualité de la vie par un accroissement du temps consacré au repos et au loisir, en d'autres termes et en considération de l'accroissement de la longévité, par un raccourcissement du temps de travail en vue de mieux le répartir tout au long de la vie active.

212. Du point de vue économique, outre le souci de mieux adapter les normes japonaises de production aux normes internationales, une diminution du temps de travail peut aussi être considérée comme une mesure de sauvegarde de l'emploi pendant une période de ralentissement de l'activité des entreprises.

213. Depuis décembre 1980, le Ministre du travail mène une active campagne d'information en vue de favoriser la semaine de 5 jours, la pleine utilisation du congé annuel et la réduction du temps de travail excessif de certaines professions.

SITUATION ACTUELLE

214. La période de forte croisance économique qu'a connue le Japon a entraîné une notable réduction de la durée du travail. Au cours des deux dernières décennies, elle a été réduite de quelque 5 heures par semaine, réduction attribuable pour les deux tiers à l'extension de la pratique de la semaine de 5 jours et pour un tiers à la diminution des heures supplémentaires.

215. En 1974 et 1975, le premier choc pétrolier a provoqué momentanément une réduction moyenne des heures ouvrées à la suite de la diminution de l'activité économique, mais la reprise ultérieure a causé un renversement de la tendane, notamment sous forme d'un recours accru aux heures supplémentaires. Depuis cette époque, il n'y pratiquement plus eu de réductions de la durée du travail mais on a vu que, au cours des années récentes, celle-ci fait l'objet des encouragements des pouvoirs publics.

216. En raison de la complémentarité des implications économiques et sociales de la durée du travail, les partenaires considèrent comme inappropriée sa réduction uniforme et autoritaire et s'accordent à tenir compte de la situation propre à chaque branche ou entreprise.

POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

(i) Employeurs

217. Devant l'incertitude actuelle en ce qui concerne l'évolution économique future, les employeurs ont tendance, même dans une bonne conjoncture, plutôt qu'à embaucher, à recourir aux heures supplémentaires, pratique contradictoire au principe de la réduction de la durée du travail. L'association patronale est cependant consciente de la nécessité de réduire le temps de travail, mais pose le principe que celle-ci doit avoir lieu, non par voie autoritaire, mais par accords entre les partenaires, passés en fonction de la situation propre des branches ou des entreprises. Ils lient aussi une telle réduction, tout comme l'accroissement des salaires, aux progrès de la productivité.

(ii) Syndicats

218. Plusieurs syndicats ont mis en tête de leurs revendications à la fois la réduction de la durée journalière du travail et la limitation de la semaine à 5 jours. Leur objectif est l'amélioration de la qualité de la vie ainsi qu'une harmonisation avec les normes internationales.

219. L'existence d'un chômage frappant surtout les personnes âgées et d'âge moyen et l'essor des techniques nouvelles amènent aussi plusieurs syndicats à souhaiter un examen de la possibilité de créer des emplois par un partage du travail.

EVALUATIONS ET PERSPECTIVES

220. Au Japon, en vue d'éviter des licenciements en période de dépression, la tendance générale est d'assurer un emploi à un individu tout au long de sa vie, en modulant le recours aux heures supplémentaires qu'il est appelé à accomplir en fonction de l'activité de son entreprise. Cette pratique est fortement ancrée dans les mentalités et, en conséquence, une réduction du temps de travail n'a pas, jusqu'à présent, été envisagée comme un moyen éventuel de créer de l'emploi.

221. L'utilité d'une réflexion en ce domaine sur un plan macro-économique à long terme est cependant admise. Toutefois, il est fait preuve d'un grand scepticisme quant à la possibilité de mesurer les effets sur l'emploi, en raison des conséquences différentes qu'une réduction du temps de travail a sur la productivité et sur le coût de la main-d'oeuvre.

SOURCE

Autorités japonaises, "Developments in hours worked and the measures for its reduction", juillet 1983.

NORVEGE

INTRODUCTION

222. La Norvège connaît relativement peu de problèmes d'emploi et de chômage et on y assiste à une répartition graduelle et spontanée des emplois disponibles entre un nombre croissant de travailleurs.

POSITION DU GOUVERNEMENT

223. Pour le gouvernement norvégien, la réduction du temps de travail est un objectif souhaitable du point de vue social, notamment dans le cadre de la politique familiale.

224. Mais il la considère comme une stratégie trop défensive pour être une solution aux problèmes du chômage, lesquels relèvent, à ses yeux, d'une stratégie de croissance économique. Aussi, ne se propose-t-il pas de réduire le temps hebdomadaire du travail, d'allonger les congés annuels, d'instaurer un système de retraite anticipée ou de prolonger la scolarité comme moyens de réduire l'offre de main-d'oeuvre.

225. Il considère que, dans la conjoncture présente, une réduction générale du temps de travail n'est pas souhaitable si elle est accompagnée d'une compensation salariale, en raison du surcroît de charges que cela entraînerait pour les entreprises et de la menace consécutive qui pèserait sur l'emploi.

226. Son objectif est d'instaurer une plus grande flexibilité du temps de travail et l'extension des possibilités de travailler la nuit et pendant les jours non ouvrables.

SITUATION ACTUELLE

(i) Durée hebdomadaire et journalière du travail

227. La durée normale de la semaine de travail est de 40 heures et est ramenée à 38 et 36 heures dans le cas du travail posté, selon qu'il est discontinu ou continu. Le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés est strictement réglementé.

228. Le recours aux heures supplémentaires est limité tant au cours de la semaine qu'au cours de l'année.

229. Depuis le 1er février 1983, un horaire réduit peut être accordé pour des raisons de santé, sociales ou familiales, pourvu qu'il n'entraîne pas d'effets négatifs sur l'activité.

230. Une atténuation des restrictions aux heures supplémentaires peut être négociée par les syndicats ayant plus de 10.000 membres.

(ii) Durée annuelle du travail

231. Depuis 1982, le nombre des jours de congé annuel est passé de 24 à 25.

POSITION DES PATENAIRES SOCIAUX

(i) Employeurs

232. La Confédération des employeurs ne croit pas à l'idonéité d'une réduction de la durée du travail pour lutter contre le chômage. Elle adopte une attitude positive au sujet d'une plus grande flexibilité de l'âge de la retraite. Elle est aussi favorable à un recours accru au temps partiel, en vue de mieux équilibrer l'offre et la demande.

(ii) Syndicats

233. Ils ne considèrent pas qu'une réduction de la durée du travail soit de nature à résoudre les problèmes du chômage. Ils préfèrent des systèmes de retraite anticipée ou plus flexible. Ils jugent inacceptable une réduction de la durée du travail sans compensation salariale. Certaines organisations syndicales ont demandé au gouvernement d'établir un rapport sur ces problèmes.

EVALUATIONS ET PERSPECTIVES

234. Les autorités norvégiennes estiment qu'il est hasardeux de prétendre calculer l'effet que la réduction du travail aurait sur l'emploi. On souligne les problèmes de qualification qu'elle peut poser dans le cas où elle provoquerait des vacances d'emplois. On estime en outre qu'elle peut avoir pour conséquence l'adoption de techniques épargnant de la main-d'oeuvre.

235. L'objectif des autorités est d'élargir le débat sur l'aménagement du temps de travail à d'autres formules que sa réduction, telles que la retraite flexible, l'allongement des congés, les congés payés de formation.

SOURCE

Autorités norvégiennes, "The working time in Norway", août 1983.

NOUVELLE-ZELANDE

INTRODUCTION

236. La réduction du temps de travail se présente comme la résultante des progrès du welfare permis par la croissance économique, non comme une composante des politiques d'emploi. Au cours des derniers mois, on a assisté à quelques cas de réduction du temps de travail assortie d'une diminution correspondante des salaires, mais il s'agissait d'une réduction du coût pour des entreprises dont on voulait assurer le sauvetage.

POSITION DU GOUVERNEMENT

237. Le gouvernement considère que les aménagements flexibles, tels les horaires variables, les congés sociaux, les départs volontaires à la retraite, sont les plus favorables à l'emploi. Il a pour politique d'empêcher les rigidités qui nuisent au libre choix, tels les systèmes rigoureux d'âge de la retraite, les statuts défavorables du travail à temps partiel, en particulier en matière d'indemnité de chômage. L'interventionnisme est jugé malsain comme aboutissant à subventionner des phénomènes qui se seraient produits spontanément et à freiner l'efficacité fonctionnelle. Il considère que des formules, telle l'extension du travail à temps partiel, ne devraient pas avoir d'effet significatif sur le chômage déclaré, mais aboutirait à élargir l'accès au marché du travail.

SITUATION ACTUELLE

(i) Durée hebdomadaire et journalière du travail

238. La durée hebdomadaire normale du travail est de 40 heures, mais il existe de considérables variations par rapport à cette norme. Le recensement de 1981 indiquait que le temps de travail lui était inférieur pour 28 % de la population active et, en février 1983, la moyenne du temps ouvré hebdomadaire était de 37,2 heures. En revanche, en 1981, une proportion de 20 % de la population active travaillait 50 heures par semaine ou davantage.

239. Les horaires variables existent dans maint secteurs, notamment dans les services publics.

(ii) Durée annuelle du travail

240. Le congé annuel minimum est de trois semaines, auxquelles s'ajoutent dix jours de fêtes légales.

241. Pour les femmes, le congé maternité peut affecter le temps de travail annuel et c'est dans ce seul domaine que, au cours des dernières années, des dispositions ont été prises par voie législative en matière d'aménagement du temps de travail. Ce congé est de six mois dans le secteur privé et d'un an généralement dans le secteur public. On estime que, à tout moment, 4 % de la main-d'oeuvre féminine à plein temps sont en congé pour ce motif.

242. Le travail à temps partiel progresse, passant entre 1978 et 1983 de 12,9 % à 14,2 % de l'emploi total.

(iii) Age d'activité

243. L'âge de la scolarité est très flexible, surtout en raison d'un système national d'assurances sociales dont peuvent bénéficier tous les travailleurs à partir de l'âge de 60 ans.

POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

(i) Employeurs

244. Les organisations d'employeurs ont, en général, lutté contre la réduction des horaires, excepté lorsqu'elle était justifiée par la nécessité de sauver l'emploi dans une entreprise. Elles se fondent sur le surcroît de coût provoqué par cette mesure. L'extension du travail à temps partiel leur paraît avoir le même effet dans des secteurs comme l'administration, l'équipement, la formation, mais elle peut être profitable dans certains autres secteurs, tels le commerce et les services.

(ii) Syndicats

245. Leur mision traditionnelle de défenseurs du travail à temps plein les rend réticents envers le travail à temps partiel, qu'ils jugent lui être préjudiciable. Les réductions d'horaire ont été acceptées dans les cas mentionnés de sauvetage d'entreprises. Ils ont manifesté de l'intérêt pour une semaine de 35 heures sans perte salariale, mais cette préoccupation a été mise en veilleuse en raison de la montée du chômage.

Evaluation et perspectives

246. Informations non disponibles.

SOURCE

New Zealand Government, "Reduced working time : Statement by New Zealand", July 1983.

PAYS-BAS

INTRODUCTION

247. Aux Pays-Bas, la prise de position du gouvernement et l'acquiescement général des partenaires sociaux à ses recommandations crée en principe une atmosphère favorable à la réduction du temps de travail. En fonction du système en vigueur de conventions collectives, on assiste, au sein des entreprises et des branches d'activité, à un foisonnement d'accords et de propositions en ce sens. Les impératifs de la politique générale conduisent cependant à une certaine prudence et les analystes économiques ont des avis mitigés quant aux effets que cette mesure peut avoir en matière d'emploi.

POSITION DU GOUVERNEMENT

248. La déclaration gouvernementale de novembre 1982 considère la réduction de la durée du travail comme un des principaux moyens d'aboutir à une redistribution de l'emploi, qui, avec l'assainissement des finances publiques et le renforcement du marché du travail, constitue d'une des lignes de force de sa politique économique et sociale. Afin d'obtenir les meilleures conditions en matière de coûts et de maintien du temps d'opération des entreprises, il n'a pas l'intention d'agir par voie autoritaire et laisse les aménagements du temps de travail au ressort des conventions collectives.

249. Les Recommandations générales qu'il a émises dans ce contexte formulent les quatre impératifs que sont la relance de l'activité économique, la stabilité des prix, le renforcement de la compétitivité des entreprises et celui de leur profitabilité. A cette fin, des négociations ont été menées en novembre 1982 entre partenaires sociaux, visant à définir une utilisation alternative aux ressources prévues antérieurement pour des hausses salariales. Dans les négociations déjà effectuées, l'alternative proposée a été une réduction du temps de travail sous diverses formes, telles que des congés supplémentaires, une réduction hebdomadaire et annuelle de la durée du travail, un abaissement temporaire de l'âge de la retraite anticipée. A l'issue des négociations déjà menées et qui concernaient près de deux millions de travailleurs, cette solution a été acceptée pour quelque 63 % d'entre eux et rejetée pour quelque 37 %.

250. Nombre de conventions particulières ont réduit le temps de travail hebdomadaire et, dans le secteur public comme dans certaines branches industrielles, on constate une tendance à limiter jusqu'à 32 heures le temps de travail hebdomadaire des jeunes et des nouveaux entrants.

SITUATION ACTUELLE

(i) Durée hebdomadaire et journalière du travail

251. La durée normale du travail est de 40 heures par semaine, avec quelques exceptions, tels les travaux portuaires, où la semaine est de 38 heures, et le travail posté où elle est de 35 heures ou de quelque 33 heures et demie selon que le travail est effectué à quatre ou cinq équipes.

252. La tendance est de réduire la durée du travail là où cela paraît le plus applicable, c'est-à-dire essentiellement le travail posté et le secteur public. Dans le secteur public et para-public, le gouvernement se propose de pourvoir aux vacances qui se produiraient par des fonctions à horaire réduit, à savoir 32 heures au maximum par semaine pour les jeunes de moins de 23 ans et 36 heures au-delà de cet âge. Dans le secteur public proprement dit, 30 % de ces vacances deviendront des postes de 32 heures et cette proportion devrait être portée ultérieurement à 50 %.

(ii) Durée annuelle du travail

253. Maintes conventions collectives ont abouti à diminuer le nombre de jours ouvrés annuels. Des accords d'entreprises ou de branches ont octroyé plusieurs jours de congé annuel supplémentaires, dont la date sera, dans certains cas, laissée à la discrétion des bénéficiaires et qui, parfois, pourront être pris sous forme de réduction de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail.

254. Dans le Plan pour l'emploi de février 1982, le travail à temps partiel était considéré comme un moyen important de redistribution de l'emploi. Mais, bien qu'une partie de la coalition gouvernementale actuelle penche davantage vers un système de travail à temps partiel que vers une réduction générale de la durée du travail, le gouvernement a décidé de supprimer les subventions à la création d'emplois à temps partiel, et exprimé sa préférence pour une diminution de la durée du travail. Cependant, diverses conventions collectives prévoient des systèmes de travail à temps partiel, notamment pour les jeunes.

(iii) Age d'activité

255. La possibilité d'abaisser l'âge de la retraite a été organisée dans certaines industries, parfois avec une limitation dans le temps de l'application de la mesure. Cet abaissement correspond le plus souvent à l'âge de 60 ans, mais va même jusqu'à 57 ans et demi.

POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

(i) Employeurs

256. Ils jugent qu'une réduction générale de la durée du travail serait de nature à réduire l'emploi en raison de l'acroissement des coûts et du fait que, dans certaines entreprises, la main-d'oeuvre est déjà en situation excédentaire. En revanche, ils sont partisans d'une plus grande flexibilité dans l'organsiation des tâches et l'aménagement du temps de travail, notamment de la création d'emplois à temps partiel. Lors de la concertation de novembre 1982, ils ont acquiescé aux recommandations générales du gouvernement visant à établir des systèmes de travail à horaire réduit dans le contexte des impératifs économques définis.

(ii) Syndicats

257. Ils souhaitent une réduction progressive de la durée hebdomadaire du travail, de préférence par une réduction de la durée journalière, et acceptent la conséquence d'une perte salariale pour les travailleurs. Ils estiment que l'extension de la formule du temps partiel n'est pas propre à créer des emplois, sauf si elle est accompagnée d'une réduction générale de la durée du travail. Ils sont sceptiques en ce qui concerne un impact favorable sur l'emploi d'un encouragement au système de la retraite anticipée.

EVALUATIONS ET PERSPECTIVES

258. On dispose de peu d'évaluations sur les résultats qu'aurait eus jusqu'à présent la réduction du temps de travail. Dans le travail posté, proportionnellement peu important dans l'économie nationale, elle aurait entraîné un accroissement du nombre d'emplois de l'ordre de 5 à 10 %. Une étude du Bureau central du Plan, effectuée en avril 1983, estime que les accords en la matière entre partenaires sociaux aboutissent à une diminution moyenne de 10.000 unités de la croissance du chômage pendant l'année en cours. Quant au système de retraite anticipée, il est jugé avoir des effets limités sur la création d'emplois, 25 % seulement des emplois libérés étant réoccupés.

259. En revanche, nombre de tentatives sont faites en vue d'analyser les effets que pourraient avoir les diverses mesures nouvelles en discussion, mais cette analyse concerne non seulement les effets en matière d'emploi, mais également les répercussions des dites mesures par rapport à l'équilibre budgétaire, aux coûts de production et à la position concurrentielle. Ces derniers critères peuvent l'emporter dans la décision. Ainsi la formule de licenciements à temps partiel, c'est-à-dire une conversion de postes à temps plein en postes à temps partiel, considérée favorable quant à ses

effets sur l'emploi, a été jugée impossible à appliquer dans conjoncture présente en raison du surcroît de coût qu'elle entraînerait pour l'Assurance sociale.

260. Le gouvernement a tenu à s'entourer des avis de nombreux organismes spécialisés, officiels ou privés, pour évaluer les perspectives ouvertes par les mesures proposées, mais on n'a pas distingué les effets à long et à court terme.

261. Ainsi, le Bureau central du Plan a construit des simulations sur base de deux hypothèses alternatives, sans se prononcer sur la plausibilité respective de celles-ci, tenant au maintien de la capacité de production. Il conclut que les mesures de réduction du temps de travail devraient théoriquement avoir un effef positif sur l'emploi, un effet très restreint sur l'assainissement du déficit budgétaire, mais que l'on doit prévoir le jeu d'éléments contradictoires.

262. L'effet sur l'évolution structurelle de l'économie découlant des mesures de réduction de la durée du travail est jugé plus incertain encore en raison, d'une part, du surcroît de coût que subiront les entreprises et des pertes disproportionnées de salaire dont souffriront les travailleurs et, d'autre part, de l'existence actuelle d'un excédent de capacité de production qui devrait freiner une embauche compensatoire. Il est estimé que c'est grâce à la résorption de cette surcapacité qu'une réduction de la durée du travail aurait les effets les plus bénéfiques pour l'économie. Le gouvernement en conclut que la réduction du temps de travail ne devrait pas être réalisée par des mesures générales, et qu'elle doit tenir compte de la nécessité d'assainir les finances publiques et de renforcer le marché du travail.

263. Le Bureau de planification sociale et culturelle a, de son côté, cherché à déterminer les résultats d'une réduction générale de 10 % de la durée du travail, assortie d'une perte de 6 à 8 % du pouvoir d'achat. En adoptant en outre l'hypothèse d'une embauche compensatoire correspondante, il en résulterait une création de 425.000 emplois. On reconnaît qu'il s'agit d'un exercice théorique, visant à définir les critères de référence d'une analyse plus approfondie.

264. Dans une étude de mai 1982 au sujet de l'extension du travail à temps partiel, la Fondation de recherche économique de l'Université d'Amsterdam conclut que ses effets sur l'emploi seraient insignifiants, mais les paramètres de l'étude devraient aussi être plus raffinés.

265. D'autres études commandées par le gouvernement à des bureaux privés sont en cours d'exécution.

SOURCES

Netherlands Ministry of Social Affairs and Labour, "Recent developments with reference to the redistribution of work in the Netherlands", June 1983.

Commission des Communautés Européennes, "Memorandum sur la réduction et la réorganisation du temps de travail" présenté par la Commission au Conseil, 10 décembre 1982 [COM(82)809 final].

Commission des Communautés Européennes, "Recent measures implemented or envisaged in Member States regarding the reduction and reorganisation of working time", document de travail, avril 1983.

Commission des Communautés Européennes, "Die verkürzung und neugestaltung der arbeitszeit", document de travail, 1983.

ROYAUME-UNI

INTRODUCTION

266. Au Royaume-Uni, diverses mesures de réduction de la durée du travail ont été appliquées au cours des dernières années et certaines de ces mesures ont des objectifs liés à la politique de l'emploi. Ces mesures sont essentiellement le fruit de négociations collectives et ont souvent été prises à l'initiative des employeurs dans un contexte de réorganisation de la production.

POSITION DU GOUVERNEMENT

267. Le degré d'intervention de l'Etat est très restreint. Il poursuit des objectifs de politique sociale, par exemple dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité du travail et dans celui de la protection de certaines catégories de travailleurs, telles que les femmes et les jeunes. Récemment cependant, il a adopté certaines mesures qui relèvent de sa politique de lutte contre le chômage par le maintien ou la création d'emplois et qui affectent la durée du travail.

268. Indépendamment de mesures favorables à la retraite anticipée, dont il sera question ci-après, le gouvernement a mis en oeuvre un plan de morcellement des emplois, qui est entré en vigueur le 3 janvier 1983. Ce plan, destiné à prévenir et à réduire le chômage, consiste à octroyer une subvention de 750 livres à tout employeur qui scinde un emploi en permettant à deux travailleurs d'occuper un même poste pendant au moins douze mois.

SITUATION ACTUELLE

(i) Durée hebdomadaire et journalière du travail

269. La durée hebdomadaire du travail est de 40 heures en principe et elle n'a pratiquement pas connu de changement entre 1975 et 1979. En 1979, un accord de branche a donné le ton à un passage à 39 heures, sans perte de salaire et avec l'engagement des partenaires de compenser l'accroissement des coûts qui en résultent par une amélioration de la productivité. Cet accord a servi de modèle à la plupart des conventions ultérieures. Du fait de ces arrangements, la durée hebdomadaire du travail est passée en moyenne à 39,5 heures en 1981 et à 39,4 heures en 1982. En raison des accords qui continuent à être négociés, on devrait, à la fin de 1983, atteindre une durée de 39 heures.

270. Alors que, dans l'ensemble, les employés, du moins ceux qui sont affectés à des tâches administratives, bénéficient d'horaires plus courts que les ouvriers, il existe cependant des différences entre les diverses catégories de cols blancs.

Les accords qui ont été négociés par ceux-ci ont cherché à la fois à maintenir leur avantage relatif et à atténuer les différences catégorielles.

(ii) Durée annuelle du travail

271. Les conventions collectives ont généralement consacré une augmentation des congés payés annuels. Alors que, en 1972, seulement 4 % des ouvriers impliqués dans les négociations collectives bénéficiaient de quatre semaines ou plus, leur proportion avait, en 1982, atteint 93 % et elle devrait être de 97 % à la fin de 1983.

272. On constate une tendance à une extension à cinq semaines de la durée du congé annuel et certains groupes de travailleurs en bénéficient déjà.

(iii) Age d'activité

273. En septembre 1983, doit entrer en vigueur un nouveau programme de formation des jeunes qui quittent l'école à 16 ans ou 17 ans. Ce programme, qui est d'une année, aura pour effet de retarder leur entrée dans la vie active.

274. Plusieurs programmes d'encouragement à la retraite anticipée ont été lancés par le gouvernement. A condition que le départ en retraite d'un travailleur se traduise par l'embauche compensatoire d'un chômeur, les travailleurs en fin de carrière, c'est-à-dire les femmes à partir de 59 ans et les hommes à partir de 62 ans ou de 60 ans s'ils sont handicapés, peuvent partir à la retraite en recevant une indemnité hebdomadaire du gouvernement jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge normal de fin de carrière. En octobre 1983, le système sera étendu à une formule similaire de retraite anticipée à temps partiel, sous la condition de l'embauche d'un chômeur au prorata de la fraction libérée du temps de travail.

POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

(i) Employeurs

275. Il a été noté que la réduction du temps de travail a souvent été réalisée à l'initiative des employeurs. On estimait, en 1981, que la moitié des conventions passées à cet égard étaient dues à leur impulsion. Les objectifs qu'ils poursuivent sont soit une normalisation des conditions concurrentielles, soit l'octroi de meilleures conditions de travail à leur personnel, soit un moyen d'accroître la productivité, la réduction des horaires sans perte de salaire étant en effet conditionnée par un engagement réciproque d'accroître la productivité afin d'obtenir une réduction équivalente des coûts.

276. Les employeurs ont ainsi considéré la réduction de la durée du travail comme une remise en ordre propre à améliorer leur compétitivité, le temps non productif ayant, dans certaines entreprises, atteint une telle proportion qu'il pouvait aller jusqu'à représenter 25 % du nombre d'heures payées. Des négociations de même nature, dans le contexte de la réorganisation de la production, ont été également été menées dans le secteur public.

(ii) Syndicats

277. Depuis plus d'une dizaine d'années, ils ont pour objectif la semaine de 35 heures. La conjoncture de crise les a conduits à accepter une pression sur les coûts pour compenser ceux qui résultaient des réductions d'horaires sans perte de salaire. Les syndicats s'efforcent aussi de préserver les avantages acquis, notamment les syndiats d'employés, et cela a conduit certains d'entre eux à de nouvelles revendications.

EVALUATIONS ET PERSPECTIVES

278. Comme les accords sur la réduction de la durée du travail ont généralement été assortis de mesures de compression d'autres coûts de production, en particulier d'engagements d'amélioration de la productivité, elles n'ont en conséquence guère eu d'impact sur l'emploi.

279. En ce qui concerne les programmes de retraite anticipée, on estime que, à la fin de 1983, ils concernaient 79.000 travailleurs, ce qui, en raison des conditions d'application, a donc dû correspondre à une embauche équivalente de chômeurs.

SOURCES

United Kingdom Department of Employment, "Working time adjustments", July 1983.

Commission des Communautés Européennes, "Memorandum sur la réduction et la réorganisation du temps de travail" présenté par la Commission au Conseil, 10 décembre 1982 [COM(82)809 final],

Commission des Communautés Européennes, "Die verkürzung und neugestaltung der arbeitszeit", document de travail, 1983.

SUEDE

INTRODUCTION

280. En Suède, il y a unanimité d'opinion entre le gouvernement, les partis politiques, les employeurs, les syndicats, pour considérer que le partage du travail n'est pas de nature à susciter des créations d'emplois. La réduction du temps de travail, en particulier, combinée à un allongement des horaires du travail à temps partiel, est jugée devoir opérer une répartition meilleure de l'emploi existant, mais non créer des emplois nouveaux. En conséquence, le sentiment prédomine que l'amélioration du bien-être doit, en ce domaine, être recherchée par d'autres modes d'aménagement du temps de travail et d'autres dispositions d'ordre social, et une réduction future du temps de travail n'est pas envisagée.

POSITION DU GOUVERNEMENT

281. Le gouvernement est respectueux du principe selon lequel les problèmes de l'aménagement du temps de travail sont du ressort des partenaires sociaux et doivent être réglés par la voie des négociations collectives. A l'exception des dispositions relatives à des groupes spéciaux de travailleurs, il n'intervient donc que sous formes de lois-cadres, auxquelles les conventions collectives peuvent déroger.

282. C'est en fonction de ce principe que, lorsqu'il a institué en 1974 un comité tripartite d'experts sur le Temps de travail, il lui a confié la mission, non de faire des recommandations politiques, mais de coordonner les travaux des partenaires pour déterminer le rythme de mise en application des réductions du temps de travail, et confronter celles-ci au contexte plus général de l'amélioration du niveau de vie. C'est en ce sens que, au début de 1983, il a reformulé ses directives au dit comité.

283. Sur base de la constatation que les réductions antérieures du temps de travail ont été permises par une situation de croissance intensive, et de la conviction que cette politique n'est pas destinée à aboutir à la création d'emplois, le gouvernement considère que toute réduction ultérieure ne se justifierait que pour des raisons de politique sociale, et qu'elle devrait nécessairement être assortie d'une diminution concomitante du salaire.

SITUATION ACTUELLE

(i) Durée hebdomadaire et journalière du travail

284. La Loi-cadre du 1er janvier 1973 a établi une semaine normale de 40 heures. Les conventions collectives et la législation sociale y ont apporté maintes dérogations. Ainsi, des conventions ont réduit les heures ouvrées à 39 heures 30

pour certains travaux postés à deux équipes et à 35 ou 36 heures pour le travail posté à trois équipes et le travail minier. Ainsi encore, des fonctionnaires travaillant en dehors des heures ouvrables normales, tels les conducteurs de véhicules, les policiers, les infirmiers, ont obtenu des réductions de leur temps de travail hebdomadaire.

285. En 1982, la durée moyenne du temps de travail hebdomadaire était de 36 heures, mais cette moyenne est due à la fraction importante de la population active qui travaille à temps partiel, soit un quart. Il s'agit surtout de femmes et, alors que leur semaine de travail était en moyenne de 31 heures, celle des hommes était de 40 heures. Pour nombre de ces derniers, cette durée théorique est dépassée et, au cours des années récentes, on a assisté à une croissance faible mais sans équivoque de la durée hebdomadaire du travail masculin, et, depuis 1980, c'est également le cas pour les femmes.

286. Au cours des cinq dernières années, il n'y a pas eu d'autres changements notables à la durée hebdomadaire du travail, mais la réduction de la durée du travail est surtout imputable aux congés annuels ou occasionnels.

(ii) Durée annuelle du travail

287. Depuis 1978, tous les salariés bénéficient de cinq semaines de congés annuels, avec le droit à quatre semaines d'affilée entre juin et août. Un certain nombre de jours de congé annuel peuvent être cumulés sur une période de cinq ans pour permettre un congé de plus longue durée au bout d'un certain nombre d'années.

288. Mais la période de travail annuel peut être, dans de nombreux cas, notablement raccourcie grâce à un système très large de congés occasionnels : congés de naissance, congés parentaux, congés d'éducation.

(iii) Age d'activité

289. La scolarité est obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans. Ceux qui, à cet âge, ne poursuivent pas d'études ou ne prennent pas un emploi, sont pris en charge dans des activités de jeunesse jusqu'à l'âge de 18 ans.

290. L'âge normal de la retraite est 65 ans pour les hommes comme pour les femmes. Dans certains secteurs, notamment les administrations centrales et locales, a été négocié un système permettant une retraite avant cet âge normal.

291. En 1975, a été organisé un système de retraite partielle consistant en une réduction des heures de travail à partir d'un certain âge. Une formule d'assurance compensatoire permettait de percevoir 65 % de la part de salaire découlant

de cette réduction. Depuis le 1er janvier 1981, cette compensation a été réduite à 50 % et cela a diminué l'attrait du système.

POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

(i) Employeurs

292. Ils ont opposés à une réduction générale de la durée hebdomadaire du travail. Ils recommandent, à la place, une diversification de la longueur de la semaine, le plus possible en fonction des préférences individuelles. Ils préconisent aussi une extension du système d'horaire flexible.

(ii) Syndicats

293. Dans leur soutien au principe de la politique du welfare, ils visent à une journée de 6 heures et à une semaine de 30 heures, sans réduction concomitante du salaire.

EVALUATIONS ET PERSPECTIVES

294. La philosophie politique générale en matière de durée du travail ne conduit pas à l'examen des effets qu'elle aurait pu avoir sur le volume de l'emploi. On remarque toutefois que lorsque le système de pré-retraite a progressé, cela n'a guère eu d'effets sur le total des placements.

295. En 1982, le gouvernement semble s'être soucié de l'effet négatif que peut avoir sur l'emploi et l'activité économique une réduction du temps de travail et a estimé que la conjoncture de récession ne permettait pas une mesure générale de cet ordre. Il estime que l'objectif du welfare devrait être poursuivi par d'autres voies qu'une réduction de la journée ou de la semaine de travail et, de préférence, par d'autres voies que la réduction du temps de travail elle-même. Il a révisé en ce sens ses directives au Comité du temps de travail.

296. Un des objectifs poursuivis est une meilleure répartition du temps de travail entre travail à temps plein et travail à temps partiel, par exemple entre époux en vue d'un meilleur équilibre de la vie familiale. La poussée démographique de la décennie 40 ayant amené actuellement sur le marché du travail une génération nombreuses de jeunes mères de famille travaillant à temps partiel et mariées à des hommes qui travaillent 40 heures par semaine, voire davantage, on estime qu'une compensation, sans effet sur l'emploi, pourrait se faire par la réduction du temps de travail de ces derniers et un allongement de la durée du travail à temps partiel.

297. Par ailleurs, on considère que nombre de prestations de services, y compris de services administratifs, ne sont rendus que pendant les heures ouvrables normales, et qu'il pourrait,

à cet égard, être apporté une amélioration au profit de la population, en étalant davantage la journée grâce à une autre répartition du temps de travail. Cette réforme est estimée devoir aboutir non seulement à l'amélioration du service, mais à une diminution de son coût.

SOURCES

Swedish Ministry of Labour, International Secretariat, "Reduced working time in Sweden", July 1983.

Swedish Ministry of Labour, "Comments on certain paragraphs of the OCDE report Working Time : A review of problems and policies within a collective bargainins framework", July 1983.

Swedish Ministry of Labour, Swedish ILO Committee, "Report on weekly rest" et "Report on reduction of hours of work recommendation", June 1983.

Minister of Labour, "Committee Guidelines, Supplementary Guidelines to the delegation for the study of working hours", mars 1983.

SUISSE

INTRODUCTION

298. En Suisse, la durée du travail est relativement longue, comparée à celle de nombreux pays étrngers, et les impératifs découlant de la structure économique nationale ne semblent guère incliner à une réduction significative. Le système référendaire permet, le cas échéant, à la population de s'exprimer démocratiquement sur les coix qui lui sont proposés. Ainsi, en décembre 1976, l'instauration de la semaine généralisée à 40 heures a été refusée par 78 % des votes exprimés et, en février 1978, un projet visant à abaisser l'âge de la retraite a subi le même sort avec 79 % d'opposants.

299. Le système de conventions collectives, dans lesquelles les pouvoirs publics ne s'immiscent pas, a abouti, dans de nombreux secteurs d'activité, à rendre la durée du travail très inférieure en fait aux maximums fixés par la loi.

POSITION DU GOUVERNEMENT

300. La loi fédérale sur le travail ne poursuit pas d'objectifs liés au marché du travail ou à la politique économique. Elle est une loi de protection du travail et se borne à fixer, en matière de durée du travail, un temps maximum qui ne peut être dépassé que dans des cas exceptionnels strictement réglementés. Les pouvoirs publics n'ont pas la compétence d'intervenir dans les relations du travail, c'est-à-dire, dans le domaine considéré, d'imposer des réductions de la durée du travail.

301. Depuis 1937, les relations du travail sont réglées par une Convention entre partenaires sociaux, renouvelée pour la dixième fois en 1983. Aussi, les pratiques suivies en matière de durée du travail dépendent-elles exclusivement de conventions collectives, tout comme les variations salariales qui peuvent y être liées.

302. Ce système n'interdit en rien au gouvernement d'exprimer un avis, lié à la politique économique générale et en fonction de l'intérêt national. Ainsi, en 1975, le Conseil fédéral a-t-il exprimé un avis défavorable à l'instauration de la semaine généralisée de 40 heures. Ainsi encore, a-t-il désaprouvé une proposition, présentée en décembre 1982, visant à abaisser la plus longue des deux durées maximales de travail hebdomadaire fixées par la loi. Il observait notamment que cette modalité affecterait surtout les petites et moyennes entreprises, dont les nécessités d'adaptation aux conditions économiques pourraient rendre cette réduction dangereuse dans les circonstances actuelles.

303. Les autorités suisses considèrent que, le travail étant la principale matière première de leur pays, notamment en considération des échanges internationaux, la longueur relative de la durée du travail est justifiée et que l'opportunité de sa réduction est passablement restreinte. Lorsqu'une telle réduction est négociée, les autorités estiment que son coût doit être compensé par le jeu combiné d'une réduction des salaires et d'un accroissement de la productivité.

304. Semblablement, le Conseil Fédéral a exprimé l'avis qu'un abaissement de l'âge de la retraite était contradictoire aux progrès de l'espérance de vie et, par ailleurs, n'était pas propre à réduire les problèmes liés au chômage, notamment celui des jeunes.

SITUATION ACTUELLE

(i) Durée hebdomadaire et journalière du travail

305. La durée maximale légale du travail est de 45 heures par semaine dans l'industrie, les bureaux et le commerce, et de 50 heures dans les autres secteurs. Le nombre d'heures supplémentaires est réglementé. Des réglementations particulières ont été prises, soit au niveau fédéral, les administrations publiques, par exemple, bénéficiant d'une semaine de 44 heures, soit au niveau de cantons. Le temps de travail agricole, autre exemple, n'est pas limité par la loi mais, au niveau des cantons, des accords prévoient une semaine de 11 heures en été et de 10 heures en hiver, avec un jour de repos par semaine.

306. Entre 1957 et 1974, la durée hebdomadaire moyenne, heures supplémentaires comprises, est passée de 47,5 heures à 44 heures dans l'industrie et, dans la construction, de 50 heures à 47 heures pendant la bonne saison et 44 heures en hiver.

307. Les conventions collectives en vigueur jusqu'aux environs de 1983 avaient généralement établi des horaires de travail hebdomadaire variant entre 44 et 32 heures et, dans l'industrie graphique et l'imprimerie, la durée avait même été fixée à 40 heures.

308. Vers la mi-juillet 1983, la dixième Convention nationale entre partenaires sociaux a établi le principe d'un passage de la durée du travail à 41 heures par semaine en 1986 et à 40 heures en 1988, réduction assortie d'une diminution salariale.

309. Selon l'Union centrale des confédérations patronales, la durée effective du travail, compte tenu des absences, serait en fait de 36 à 36 heures 30 minutes par semaine en moyenne.

(ii) Durée annuelle du travail

310. La loi fédérale fixe la durée minimale des congés annuels à deux semaines pour les adultes et trois semaines pour les jeunes. Dans la plupart des cantons, cependant, ces durées respectives ont été portées à trois et quatre semaines. La Convention nationale de juillet 1983 étend les congés à cinq semaines en ce qui concerne ces derniers.

311. Pour l'administration fédérale, depuis 1981, les droits sont de quatre semaines pour tous les travailleurs, cinq semaines à partir de 50 ans et six semaines à partir de 60 ans. Nombre de conventions collectives ont également augmenté la durée des congés pour les travailleurs adultes, en fonction du nombre d'années de service et de l'âge.

312. Dans l'ensemble, on constate une tendance générale à la prolongation de la durée minimale contractuelle des congés annuels et les travailleurs suisses semblent attacher une plus grande importance à la prolongation des vacances qu'à la réduction de l'horaire hebdomadaire.

313. Les travailleurs suisses bénéficient en outre de 25 jours fériés annuels, qui peuvent tous tomber un jour ouvrable.

314. On estime à 10 % de la main-d'oeuvre ceux qui exercent un travail à temps partiel, c'est-à-dire inférieur à 30 heures par semaine. Il s'agit en majorité de femmes, qui bénéficient aussi de congés de maternité et d'allaitement.

(iii) Age d'activité

315. Sauf dérogations pour certains travaux, il est interdit d'employer des jeunes de moins de 15 ans.

316. En ce qui concerne le départ à la retraite, la norme d'âge est de 65 ans pour les hommes et, depuis 1964, de 62 ans pour les femmes. Sur demande révocable du bénéficiaire, le versement de la pension de vieillesse auquel cet âge donne droit peut être ajourné d'une cinq années.

317. En 1975, un référendum populaire a rejeté la proposition d'abaisser l'âge de la retraite à 60 ans pour les hommes et 58 ans pour les femmes.

318. Plusieurs grandes firmes ont instauré des systèmes propres de pré-retraire.

POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

(i) Employeurs

319. Ils soulignent que l'aménagement du temps de travail relève, tout comme les accords salariaux, uniquement de la compétence des partenaires sociaux, et qu'ils sont attachés à cette procédure.

320. Ils ne s'opposent nullement à un partage du travail ou à une réduction de sa durée, pourvu que les conditions économiques le permettent, mais constatent que la montée du chômage et de l'inflation s'est surtout produite dans les pays où la réduction du temps de travail a été sensiblement et autoritairement abaissée. Ils observent qu'une réduction de la durée du travail, même accompagnée d'une réduction proportionnelle des salaires, entraîne cependant une hausse des coûts sous forme d'une plus grande imputation par unité produite, et qu'il convient d'y parer par un accroissement de la productivité et du rendement.

321. Ils estiment que des formules de travail à temps partiel ou de division des postes de travail sont peu souhaitables parce qu'elles ne résolvent pas le problème du revenu individuel.

(ii) Syndicats

322. Une de leur revendication essentielle, présentée régulièrement, est une réduction de la durée du travail sans perte de salaire, réduction qui devrait atteindre d'abord 40 heures par semaine, puis 35 heures conformément à la position de la Confédération européenne des syndicats.

323. Ils demandent aussi un allongement des congés annuels, qui devraient atteindre quatre à cinq semaines pour tous les travailleurs.

324. Ils souhaitent aussi des systèmes flexibles de retraite, qui pourraient être combinés avec des formules de réduction de la durée hebdomadaire du travail.

325. En juillet 1983, ils ont accepté la proposition patronale d'une perte salariale de 1,2 % à chaque étape d'un abaissement de la durée hebdomadaire du travail à 41 heures en 1986 et 40 heures en 1988.

EVALUATIONS ET PERSPECTIVES

326. En raison de l'absence de lien entre l'aménagement du temps de travail et la politique économique, c'est très incidentellement que l'on rencontre des appréciations au sujet des effets que le premier peut avoir en matière d'emploi. Ainsi, la détermination de la durée de la scolarité n'a pas été utilisée à des fins de poltiqiue d'emploi. Sur le point particulier de l'allongement des congés, on estime qu'il n'a pas d'influence sur l'emploi.

SOURCES

Autorités fédérales suisses, "Mise en oeuvre et effets des mesures prises en matière de réduction du temps de travail", juin 1983.

Conseil Fédéral, "Message à l'Assemblée fédérale sur l'initiative populaire pour l'introduction de la semaine de travail de 40 heures", 26 novembre 1975.

Division de la protection des travailleurs et du droit du travail, "Gesetzliche Höchstarbeitszeiten in der Schweiz", juin 1981.

Union centrale des Associations patronales suisses, "OCDE, Enquête sur les mesures gouvernementales et conventionnelles relatives à la réduction du temps de travail", juin 1983.

Union suisse des arts et métiers, "Untersuchung der OECD zum Thema Arbeitszeitverkürzung", juin 1983.

Fédération des Sociétés suisses d'employés, "OECD-Erhebung über die verkürzung der Arbeitszeit", juin 1983.

H. Bödler, "La durée du travail : étude compative, évolution et perspectives. La situation en Suisse", document du Conseil de l'Europe SO-Coord (81)16, septembre 1981.

G. Aubert, "Crise et partage du travail. Le cas de la Suisse", Centre d'études juridiques européennes, document d'un colloque organisé à Genève en avril 1983.

The Times, "Swiss unions agree to take cut in pays", 12 July, 1983.

SOURCES

Autorités fédérales suisses, "Mise en oeuvre et effets des mesures prises en matière de réduction du temps de travail", juin 1983.

Conseil Fédéral, "Message à l'Assemblée fédérale sur l'initiative populaire pour l'introduction de la semaine de travail de 40 heures", 26 novembre 1975.

Division de la protection des travailleurs et du droit du travail, "Gesetzliche Höchstarbeitszeiten in der Schweiz", juin 1981.

Union centrale des Associations patronales suisses, "OCDE, Enquête sur les mesures gouvernementales et conventionnelles relatives à la réduction du temps de travail", juin 1983.

Union suisse des arts et métiers, "Untersuchung der OECD zum Thema Arbeitszeitverkürzung", juin 1983.

Fédération des Sociétés suisses d'employés, "OECD-Erhebung über die verkürzung der Arbeitszeit", juin 1983.

H. Bödler, "La durée du travail : étude compative, évolution et perspectives. La situation en Suisse", document du Conseil de l'Europe SO-Coord (81)16, septembre 1981.

G. Aubert, "Crise et partage du travail. Le cas de la Suisse", Centre d'études juridiques européennes, document d'un colloque organisé à Genève en avril 1983.

The Times, "Swiss unions agree to take cut in pays", 12 July, 1983.